EDD
Evaluation and
Data Development

Lessons Learned

Own-Account Self-Employment in Canada

Introduction

This study is part of the Lessons Learned series produced by Human Resources Development Canada. It incorporates previous evaluations and research findings to identify what works and what does not in the development of public policies and programs.

This particular study summarizes and updates what is known about own-account self-employment (OASE).

Trends, Incidence and Profile

In 1997, there were nearly 1.5 million own-account self-employed people in Canada, representing almost 10 per cent of the total working population. Between 1976 and 1995, the number of self-employed workers almost doubled while total employment grew by less than 40 per cent over the same period.

The increasing incidence of OASE has been observed for both men and women, for all age groups and in all industry and occupation groups except agriculture. In the 1990s, the phenomenon also transcended education groups and it occurred in all regions.

The profile of the typical self-employed worker is different than that of paid employees. The own-account self-employed are more likely to be male, older, married, and in some cases, to have no more than a high school diploma. Comparing across population sub-groups, OASE incidence rises with age and is higher among males than females. However, this profile is shifting. In the 1990s, OASE growth was more significant for women and youth than among men and older workers. It is also noteworthy that while younger people are still less likely to be self-employed than older people, they are actually more likely to state an interest in self-employment.

Some observers note a qualitative change in the make-up of the self-employed. There are now greater numbers of higher-skilled managers and professionals among the self-employed. Many people interviewed for this study described the managers and professionals entering self-employment occupations as more motivated and better able to succeed than many of their counterparts in the blue-collar trades who previously dominated the self-employed ranks. There is a belief among those interviewed that, in the 1990's labour market, the members of blue-collar trades have fewer of the skills needed to survive as a self-employed business person.

Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada
Canada
SP-AH145B-11-00E

Reasons for Growth

The consensus is that employer practices such as downsizing and subcontracting have been the contributing factor responsible for self-employment growth. It has been suggested that outsourcing has levelled off thereby forcing unemployed workers to fend for themselves more; this accounts for the increase in self-employment.

Growth in self-employment over the last two decades can also be linked to the continuing growth of the service sector in Canada's economy, a sector in which self-employment opportunities are greater. However, there has been a general rise in self-employment in all sectors of the economy and most observers agree that self-employment will continue to grow.

The above mentioned factors increased both the "push" and "pull" into self-employment, although there are diverging views on the motivations.

Some people are pulled toward self-employment rather than traditional jobs. In particular, these individuals enjoy the independence, the flexibility, and the variety that self-employment offers. Commentators also identify technology, demography and the growth of niche markets as additional factors that could encourage individuals to choose self-employment. On the other hand, several respondents state that, though they were initially pushed into self-employment through situations such as job loss through downsizing, they have come to enjoy the "pull"-like aspects of their self-employment experience.

Job Quality

While there is no doubt that self-employment has contributed significantly to the quantity of new jobs, there are a few observations to be made pertaining to the quality of self-employed jobs? At first glance, the general data would suggest the job quality of the self-employed is lower than that of the paid employed person. Evidence suggests that the self-employed work longer hours than paid workers, that the self-employed earn only about two-thirds of what paid workers earn on a mean annual basis (a gap that has closed since the mid-1980s) and that the self-employed have lower benefits coverage than the paid employed. These findings are however open to question because of methodological and conceptual concerns relative to the underlying data.

Other aspects of job quality are the irregular income flow of self-employment and the nature of job security for the self-employed. Some experience a great deal of anxiety over the irregular income flow ("feast or famine"). Others, despite the uneven income flow, enjoy the fact that their income is directly tied to their work effort. Many self-employed workers view the lack of employment benefits and the lack of pensions as a serious drawback.

Other disadvantages of self-employment may include isolation from fellow employees, a lack of training opportunities, negative attitudes of family and friends, and having to perform all tasks required of a business, such as accounting, purchasing, debt collecting, researching and marketing. Contradictions over the advantages of self-employment may also be attributable to the fact that many of the perceived benefits linked to "independence" and "control" are often more apparent

than real. The self-employed often operate in situations where the client in effect becomes the boss. This differs from the definition of a boss in non self-employment work environments.

Determinants of Success and Failure

The success or failure of any self-employment initiative depends upon many factors, both tangible and intangible. Some factors are linked to the essential aspects of operating any business, such as the start-up process, overall financing and the impact of technology. These exist in the context of the broader external circumstances that also affect businesses such as the state of the economy and particularly markets.

a) Business startup is a challenge for many own-account self-employed individuals for the following reasons:

   - Marketing and promotion are usually difficult during the first year.
   - Business plans offering concrete, well-researched visions of what the business will be and how it will succeed are valuable but are not always used or they are not in a usable format.
   - Lack of capital and difficulty in obtaining adequate financing are also a challenge for many self-employed workers.

b) Technology is increasingly essential for any business including the self-employed ones. Self-employment practitioners and officers feel that there is potential for the Internet to provide information and open up business opportunities, whereby overcoming isolation and lack of employer-provided training. It appears, however, that many self-employed people are unaware of this potential tool or do not have the perseverance, know-how, focus, time or money to use it to find opportunities.

c) Among the self-employed, there is a growing reliance on informal networks, which have both economic and social value. Within these networks, the self-employed can take advantage of the camaraderie, contacts and support provided by self-employed colleagues. They can also take advantage of the economies of scale by banding together on group-discounted benefits packages, pensions and possibly group-discounted overhead or sharing overhead costs.

Most research and the qualitative information gathered in this study indicate that there is an important link between the personal traits, the personality and the actions of self-employed individuals and their success. Other determinants of a successful self-employed worker may include expectations, job content, business skills and training.

Impacts

Self-employment has different impacts on individuals; it largely depends on the characteristics of the worker as described above. Older workers who come from a traditional school system and stable, longstanding employment can be expected to have much more difficulty adjusting to self-employment than younger persons who come from an education system and a labour market which prepared them for "flexible" employment relationships. Regardless of age and prior employment tenure, the impact of self-employment on higher-skilled, white-collar employees is likely to be more positive than on lower-skilled blue-collar workers.

At the community level, observers suggest that the growth of self-employment is leading to a number of changes in settlement and economic patterns within the urban system. These changes include: a greater number of people working at home; less commuting; less car pollution; less of a need for public transportation; new construction of houses with home offices; renovation of existing houses to add home offices; and a greater industrial diversification, with less dependence on a single, large employer.

Suggested costs of growing self-employment are many. One reason is the possibility of reduced social cohesion, or at least the attenuation of the workplace as a centre of social convocation. Also there are increasing numbers of persons without disability insurance, pension coverage and training programs, of which the workplace is normally the major source and to which the increasing numbers of self-employed do not have access. Self-employed workers also work in an environment where there is possible growth of "hidden" employment and possible erosion of the tax base or the complete concealment of income. Finally, self-employed workers also have the possibility of writing off greater proportions of income as business expenses.

Lessons Learned

Six lessons are derived from the evidence and comments from self-employed workers and program experts. First, opportunities for government to support self-employment exist. But there are different views on the best steps to take.

Second, some self-employed people do not want anything more than a better business climate, such as action on paper burden.

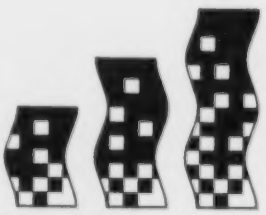
Third, when it comes to specific help, many people have benefited from government programs and services for the self-employed. Studies suggest that these play a valuable role when they help with start-ups, support training or offer access to benefits and advice. However, programs and services need to be better advertised and more accessible.

Fourth, government actions should recognize the diversity among the self-employed workers.

Some people are pushed into self-employment because they see no other realistic options. Others are pulled into it as a lifestyle and a stepping stone to larger business opportunities.

Fifth, young people have different expectations and needs than older people. Some older workers lack the diverse business management skills and experience that they need to be self-employed. People coming from skilled, professional or managerial backgrounds may be better equipped than blue-collar workers to take on self-employment. As well, these skilled individuals may find that their earnings are more competitive with those of paid employees than blue-collar self-employed workers.

There are still substantial gaps in our understanding of the self-employment phenomenon in Canada. That is the sixth lesson. There needs to be further enquiry into information about the incomes, the benefits, the skills and the needs of self-employed workers. Other factors that need further explanation include the components that push and pull people into working for themselves; factors that lead to the success or the failure of self-employed workers; the quality of working life for self-employed individuals; and the impact of public policy on workers who are self-employed. More information will result in better informed decisions that will benefit self-employed workers, the Canadian labour market and the Canadian economy.



This brief is produced by Human Resources Development Canada (HRDC).

Copies of this brief and/or the full evaluation report are available from:

Evaluation and Data Development
Strategic Policy
Human Resources Development Canada
Hull, Quebec K1A 0J9

Tel: 1-888-440-4080
Fax: (819) 953-5550
E-mail: edd@spg.org

Also available on HRDC Intranet under Evaluation and Data Development (EDD) site

or

Internet:
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

(également disponible en français)

105-02622/

Lessons Learned

Own-Account Self-Employment in Canada

Edited November 2000

Evaluation and Data Development
Strategic Policy

Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada

Canada

SP-AH145-11-00E

Lessons Learned Own-Account Self-Employment in Canada

Final report

Evaluation and Data Development
Strategic Policy
Human Resources Development Canada

November 2000

Edited

SP-AH145-11-00E

Acknowledgements

This study summarizes lessons learned on own-account self-employment based on information that the Department of Human Resources Development Canada (HRDC) has on the topic as well as on other information available from various sources. In addition, new research was conducted for this study.

The original work was done in support of the ***Ministerial Collective Reflection on the Changing Workplace****. The results of the study served as input into the Report of the Advisory Committee on the Changing Workplace published in June of 1997.*

A work team was created to conduct this study. It was composed of HRDC representatives, mainly from the Labour arm of the Department, and there were also representatives from other departments.

The study is based on a technical paper prepared by Norm Leckie of Ekos Research and Associates for, and under the direction of the Evaluation and Data Development (EDD) Directorate of HRDC. The technical paper, Lessons Learned on Own-Account Self-Employment in Canada: Final Report (July 1997), is available on the Internet at the following address: http: //www.hrdc-drhc.gc.ca/edd.

Series

Canadian governments are trying to achieve the most productive and cost-effective results from human resource programs and policies. Professionally conducted evaluations can help government reach that goal. They document our experiences with policies and programs regarding similar goals. Evaluations also add to the "corporate memory" that helps us make better decisions in the future.

Human Resources Development Canada (HRDC) has a strong commitment to continuous learning. Over the past decade, at HRDC, we have invested time and money in evaluating many of our programs and policies. Evaluations have covered a wide range of human resource development programs and policy issues. Programs and issues have been complemented from our review of evaluations from other governments, in Canada and internationally, of evaluations of other human resource initiatives.

HRDC has developed the "Lessons Learned" series to make this wealth of information and insight available to more people, more easily. Lessons Learned is a series of documents and supporting videos that synthesize what evaluations in Canada and other countries have taught us about a range of high-profile human resource policy priorities. They summarize what we know about the effectiveness of policy initiatives, programs, services and funding mechanisms.

Lessons Learned are of interest to senior managers and policy analysts at all levels of government in Canada. Program managers, members of the academic research community and other stakeholders could also benefit from having a clearer idea of the lessons we have learned from past and present interventions.

HRDC is pleased to add this new study to the Lessons Learned Series. It focuses on the lessons learned from own-account self-employed individuals over the last few years. Although the self-employment phenomenon is not new, very little information exists on the topic. During the course of the Collective Reflection on the Changing Workplace exercise, it became evident that we needed to know more about this population. Therefore, EDD, in consultation with the Labour Strategic Policy and Partnership Group, produced this Lessons Learned study on the subject. The information produced for this study was used as input into the Report of the Advisory Committee on the Changing Workplace published in June of 1997.

As a learning organization, HRDC will continue to experiment with new approaches to interventions and evaluate their effectiveness. HRDC recognizes the vital importance of the evaluation process and is committed to continuing its work in this area.

Table of Contents

1. Introduction 1
2. Methodology 3
3. Trends, Incidence and Profile 5
4. Reasons for Growth 7
5. Job Quality 9
6. Determinants of Success and Failure 13
7. Impacts 17
8. Lessons Learned 19
9. Conclusion 25

Bibliography 27

1. Introduction

This "Lessons Learned" study summarizes what we know about own-account self-employment (OASE) in Canada. Self-employed individuals usually do not hire paid help, and include both people who have incorporated their businesses, and those who are unincorporated.

Self-employment has become the way that a growing number of Canadians earn their living. OASE covers a diverse range of occupational realities, from the small-town carpenter working at a series of local construction sites to the high-technology consultant with an international clientele. Many self-employed people have chosen to pursue this kind of work environment (they are pulled into it), while others opt for self-employment as the only realistic job choice open to them (they are pushed into self-employment).

This study summarizes and adds to our knowledge of self-employment as an emerging human resource priority. This Lessons Learned study can help its readers better understand self-employment in Canada, and it can improve public policies and programs that affect or support self-employed people. It also allows us to gather a greater body of information that people considering this form of work can use to make better decisions.

The main issues that this study addresses are:

- **Trends, incidence and profile:** What is the current state of own-account self-employment in Canada and what have the long-term trends been? Who are the self-employed and what type of work do they engage in? Are men or women, or older or younger Canadians, more likely to be self-employed? How does the rate of self-employment vary across occupations and industries?

- **Reasons for growth:** What factors explain the rapid growth of self-employment? Are people being pushed or pulled into self-employment? Relating to the latter, why are people actively choosing to become self-employed?

- **Job quality:** How does the quality of jobs occupied by the self-employed compare to paid jobs in terms of issues such as income and benefits? How do self-employed people feel about their jobs?

- **Determinants of success and failure:** What are the factors contributing to the success or failure of a venture into self-employment? What are the financial issues that the self-employed face? How have

new communications technologies affected the self-employed? Do business and social networks and partnerships play a role in sustaining self-employment? To what extent are the self-employed turning to horizontal and vertical links to overcome disadvantages of being self-employed? What about personality traits and the attitudes of self-employed people?

- **Impacts:** What are the broader impacts of self-employment on individuals, families, communities, society and the economy?

- **Lessons learned:** What lessons, for policy makers and the potential self-employed, may be extracted from the experiences of the self-employed? What is the appropriate role of government regarding self-employment?

In addition, this study raises two methodological questions throughout:

- **Data quality:** What is the quality of the information on which conclusions about self-employment are being drawn?

- **Research gaps:** What gaps remain in our knowledge of self-employment on which future research should focus?

2. Methodology

The methodology used to prepare this report consists of three elements. First, the researchers carried out a review of the data and literature on own-account self-employment. This included data from a range of Statistics Canada surveys and public opinion polling. It also included an analysis of previously published research on self-employment. This information was supplemented by a series of interviews with people actively involved with self-employment issues, either as program officials or researchers. These interviews provided an opportunity to test patterns or hypotheses suggested by the quantitative data, as well as to identify the most appropriate future policy and program suggestions. Finally, eight focus groups were convened to consider issues for the study on the basis of experiences and feelings of the self-employed.

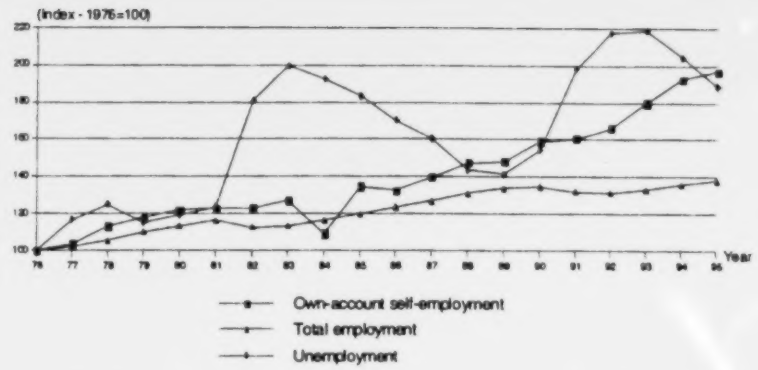
3. *Trends, Incidence and Profile*

In 1997, there were nearly 1.5 million own-account self-employed people in Canada. That represented almost 10 per cent of total employment. Between 1989 and 1995, the number of self-employed Canadians grew by one-half. Between 1976 and 1995, self-employment almost doubled while total employment grew by less than 40 per cent over the same period.

Between 1976 and 1995, self-employment almost doubled while total employment grew by less than 40 per cent over the same period.

This pattern of growth is a relatively recent phenomenon. Prior to the 1970s, the incidence of self-employment had been falling. Since farmers are often classified as self-employed, structural shifts in employment from agriculture to manufacturing had cut self-employment numbers. However, since 1976, growth in self-employment has been steady and largely insensitive to economic cycles as shown in exhibit 1.

EXHIBIT 1
Growth in Own-Account Self-Employment, Total Employment and Unemployment 1976-1995



The increasing incidence of OASE has been observed for both men and women, for all age groups and in all industry and occupation groups except agriculture. In the 1990s, the phenomenon also transcended education groups and it occurred in all regions. Also, during the 1990s, the largest increase in the incidence of OASE was reported in business services and construction. As for occupations, growth for self-employment has been greatest in construction and professional, sales and service occupations.

The increasing incidence of own-account self-employment (OASE) has been observed...in all industry and occupation groups except agriculture.

The own-account self-employed are more likely to be male, older, married, and to some extent, to have no more than a high school diploma.

OASE incidence rises from eastern to western Canada. It is particularly high for those with little education but is also high for those with a post-secondary degree or certificate.

The profile of the typical self-employed worker is different than that of paid employees. The own-account self-employed are more likely to be male, older, married, and to some extent, to have no more than a high school diploma. Comparing across population sub-groups, OASE incidence rises with age and is higher among males than females. This profile is shifting and at the time of this study OASE growth was faster among women and youth than among men and older workers. It is also noteworthy that while younger people are still less likely to be self-employed than older people, they are actually more likely to state an interest in self-employment than older people.

The self-employed are most likely to be found in such occupations as agriculture, business services, and accommodation, food and other services, and to be in primary, sales, service and other professional occupations. The most common occupations for own-account self-employed women are in services — particularly hair dressing, child care, sales and bookkeeping — while those for self-employed men are in sales, carpentry, and truck driving.

Some observers note a qualitative change in the make-up of the self-employed. There are now greater numbers of higher-skilled managers and professionals among the self-employed. Many people interviewed for this study described the managers and professionals entering self-employment occupations were more motivated and better able to succeed than many of their counterparts in the blue collar trades who previously dominated the self-employed ranks. There is a belief among those interviewed that, in today's labour market, the latter have fewer of the skills needed to survive as self-employed business persons.

4. *Reasons for Growth*

The general consensus is that employer practices such as downsizing and subcontracting have been the primary factor for self-employment growth (though it is also suggested that outsourcing has levelled off). The stigma that society attaches to being laid off and to self-employment is now much reduced, since there are increasing numbers of people "in the same boat". Many of the growing number of self-employed managers and professionals have benefited from this factor.

There is a much-reduced stigma that society now attaches to being laid off and to self-employment, since there are increasing numbers of people "in the same boat".

Growth in self-employment over the last two decades can also be linked to the continuing growth of the service sector in Canada's economy, a sector in which self-employment opportunities are more numerous. However, there has been a general rise in self-employment in all sectors of the economy and most observers agree that self-employment will continue to grow.

The above mentioned factors have increased both the "push" and "pull" into self-employment, although there are diverging views on the motivations. The implication that people tend to be "pushed" into self-employment is supported by the statements of a number of professionals who assist the self-employed. Many of their clients have indicated they would not have considered self-employment without the security of a severance package or a self-employment assistance benefit.

...several respondents state that, though they were initially pushed into self-employment...they have come to enjoy "pull"-like aspects of their self-employment experience.

On the other hand, several respondents stated that, though they were initially pushed into self-employment through situations such as the loss of a job through downsizing and they have come to enjoy the "pull"-like aspects of their self-employment experience. In particular, they enjoy the independence, flexibility, and variety that self-employment offers. Commentators also identify technology, demography and the growth of niche markets as additional factors that encourage individuals to choose self-employment occupations.

5. *Job Quality*

While there is no doubt that self-employment has contributed significantly to the quantity of new jobs, what about the quality of self-employed jobs? In considering this, it is important to recognize a fundamental division within the ranks of the self-employed. That division may help to explain the dichotomy that exists in our findings on many of the qualitative aspects of self-employment.

Among the self-employed, it has been observed that there are two major groups...

Among the self-employed, it has been observed that there are two major groups, each with different intentions and needs. One group consists of those whose aim is merely to earn a "decent" wage and typically not to expand their businesses. Another group expects to "grow" their businesses into larger enterprises. The former could be characterized as the truly own-account self-employed and the latter as employers. Research has shown that the own-account self-employed individuals are less likely to be driven by a desire for independence than employers. Because they do not expect to expand their businesses, they have less significant capital requirements.

At first glance, the general data would suggest the job quality of the self-employed is lower than that of the paid employed.

At first glance, the general data would suggest the job quality of the self-employed is lower than that of the paid employed. Evidence suggests that self-employed individuals work longer hours than paid workers, that the self-employed earn only about two-thirds of what paid workers earn on a mean annual basis (a gap that has closed since the mid-1980s) and that the self-employed have lower benefits coverage than the paid employed. People with higher education are better paid when they are employed by an employer than when they are own-account self-employed. The data also suggest, however, that own-account self-employed women have closed the earnings gap with their male counterparts faster than paid employed women (see Table 1).

TABLE 1
Mean Annual Earnings of Full-Time Full-Year Workers, for the Own-Account Self and Paid Employed, by Sex, Current 1985 and 1995

	Own-Account Self-Employed			Paid Employed		
	1985	1995	1985-1995 Per Cent Change	1985	1995	1985-1995 Per Cent Change
Total	$17,284	$27,041	56.5%	$25,300	$36,792	45.4%
Males	$18,803	$29,335	56.0%	$29,399	$41,650	41.7%
Females	$10,165	$21,213	109.7%	$19,175	$30,35	59.1%
Female/male	54.1%	72.3%	—	64.9%	72.9%	—
OASE/paid	68.3%	73.5%	—	—	—	—

Source: Calculations by Ekos Based on unpublished Survey of Consumer Finances data from Statistics Canada.

With respect to total income, self-employed unattached individuals earn much less and have a more polarized income distribution than families whose main wage earner is a self-employed worker. Reliance on self-employment rises with income level. But since at least 1987, dependence on self-employment income has diminished at all income levels — and particularly at the bottom and top quintiles. This has occurred despite the growing incidence of self-employment in Canada's economy.

These findings are open to question because of methodological and conceptual concerns with the underlying data. First, with regard to hours, it is not clear what hours worked really means for the self-employed. Does time spent on activities benefiting the business and not contracts per se constitute work hours? Second, with respect to earnings, the self-employed are able to write off expenses, which means that self-employment earnings may in reality be higher than they appear. Third, while some note that income is considerably lower for the self-employed, others point out that commuting and clothing costs are lower for those who work at home. Fourth, the self-employed may realize capital gains through their efforts, a possibility not open to paid employees. These issues point to an inability to draw firm conclusions about the relative job quality, in financial terms, of the self-employed and the need for better data and further research.

Other aspects of job quality are the irregular income flow of self-employment and the nature of job security for the self-employed. Some experience a great deal of anxiety over the irregular income flow ("feast or famine") which makes credit and purchases of supplies and equipment difficult. Focus group participants complained about the long hours they

have to put in to protect themselves against downtime. Others, despite the uneven income flow, enjoy the fact that their income is directly tied to their work effort. Those individuals are also more likely to believe that they have greater control over their job security. They feel that they can increase work effort to make up for downturns. Also, by having many clients they are not "putting all their eggs in one basket", and do not have to depend on the good fortunes of one employer.

Other aspects of job quality are the irregular income flow of self-employment and the nature of job security...

Many self-employed people view the lack of employment benefits as a serious drawback. Few of the self-employed consulted realized there are private companies selling benefits at group rates to individuals. Also, many have the incorrect impression that few individuals have access to employer-provided pensions. Few of the self-employed consulted feel they put enough aside towards their own retirement in the previous year.

Many self-employed people view the lack of employment benefits as a serious drawback.

Other disadvantages of self-employment that people cited are isolation from fellow employees, a lack of training opportunities, negative attitudes of family and friends, and having to perform all tasks required of a business, including accounting, purchasing, debt collecting, researching and marketing. Contradictions over the advantages of self-employment may be also attributable to the fact that many of the perceived benefits linked to "independence" and "control" are often more apparent than real. The self-employed often operate in situations where the client in effect becomes the boss, a state of quasi-employment.

6. Determinants of Success and Failure

The success or failure of any self-employed initiative is the product of many factors, some more tangible than others. Some factors are linked to the essential aspects of operating any business, such as the start-up process, overall financing and the impact of technology. These exist in the context of the broader external circumstances that also affect businesses such as the state of the economy and particular markets.

Business startup is a challenge for many own-account self-employed people.

Business startup is a challenge for many own-account self-employed people. This has many aspects. Marketing and promotion are difficult during the first year. A business plan that offers a concrete, well-researched vision of what the business will be and how it will succeed is valuable. However, few formally prepare for self-employment in terms of planning and training, relying instead on informal contacts. Of those who do prepare themselves, most are older and have been "pulled" into self-employment. They have acquired information about the advantages and disadvantages of self-employment, and have looked into programs and resources that offer support to self-employment start-ups, such as mentoring and training programs.

The lack of capital and the difficulty in obtaining adequate financing are problems for many...

The lack of capital and the difficulty in obtaining adequate financing are problems for many of the self-employed. Financial institutions are reluctant to lend money to those perceived as high-risk, and who lack physical collateral. To some extent, this may be attributed to an inability to evaluate the human capital embodied in the own-account self-employed person, which is in effect his or her key business asset. For many self-employed people, personal savings, "nest eggs" and use of informal forms of credit such as loans from relatives or friends can be more common methods of financing.

Another aspect of financing is overall business expenditures. Many observers have noted the importance of tying personal and business spending, especially during the start-up period, to realistic expectations of income. They have emphasized the value of thrift such as the purchase of used equipment.

Technology is increasingly essential for any business, and this is equally true of the self-employed. Office technologies such as fax machines or personal computers, are important to the "knowledge workers" who are often ideal candidates for self-employment.

... there is potential for the Internet to provide information and open up business opportunities thus overcoming isolation and lack of employer-provided training.

Practitioners and officers assisting the self-employed feel that there is potential for the Internet to provide information and open up business opportunities. The Internet is also seen as a way of overcoming isolation and lack of employer-provided training. It appears, however, that many self-employed people are unaware of this potential tool or, if they are aware, do not have the perseverance, know-how or focus to use it to find opportunities. It was also observed that the Internet is not necessarily useful for those whose business requires person-to-person contact.

The issue of person-to-person contact arises in a different way in terms of the growing reliance on informal networks among the self-employed. These networks have both economic and social value. Within them, the self-employed can take advantage of the camaraderie, contacts, and support provided by self-employed colleagues as well as the economies of scale in banding together on group discounted benefits packages, pensions and possibly overhead. Networking also allows the self-employed to address the social isolation that many of them feel.

... there is growing reliance on informal networks among the self-employed.

Research for this study suggests that older workers who have come into self-employment from a traditional school system and a stable, longstanding employment relationship can be expected to have much more difficulty adjusting to self-employment than younger persons. That latter group consists of people who are products of an education system and a labour market which mentally prepared them for, and exposed them to "flexible" employment relationships, as opposed to an expectation of lifetime careers. Regardless of age and prior employment tenure, the impact of self-employment on higher-skilled, white-collar employees with greater capital and connections is likely to be more positive than on lower-skilled blue-collar workers without those attributes.

Most research and the qualitative intelligence gathered in this study identify the fundamental importance of personal traits and actions by the self-employed to their success. Other identified determinants of successful self-employment include:

Most research identifies the fundamental importance of personal traits and actions by the self-employed to their success.

- **Personality:** displaying commitment, perseverance, "courage" and flexibility;
- **Expectations:** being reasonable about success of the enterprise, particularly in the first year when long hours and low income are distinct possibilities;
- **Job content:** working at something enjoyable; working at a job where a person can excel; and exploiting potential niche markets in economic growth areas such as advanced technologies;

- **Skills:** having business skills acquired through previous employment and maintaining ties to the previous employer;

- **Training:** acquiring adequate training on the diverse skills that are needed to run a business.

7. Impacts

The impacts of self-employment are identified both in the literature and by focus group participants in this study. Self-employment is seen to have both positive and negative economic and social impacts, for individuals, the community and society at large. Many of the impacts identified are speculative, anecdotal, and otherwise unsubstantiated by quantitative evidence. This suggests there is a need for further research on this subject.

At a personal level, one could argue that the growing number of highly-skilled self-employed workers could have a positive impact on perceptions of self-employment. This could contribute to more growth, innovation and diversification for this type of employment.

At the labour market level, since the alternative for some of the self-employed might be unemployment, self-employment can help reduce dependence on social assistance and other transfers. It can also provide a "stepping stone" for workers going through life transitions such as school-to-work transition, part-time to full-time employment or vice versa, and workers moving from standard employment to enterprise development or semi-retirement. Finally, there is potential for this generation of employment as own-account self-employed workers could expand their businesses and they could hire employees.

...since the alternative for some of the self-employed might be unemployment, self-employment can help reduce dependence on social assistance and other transfers...

At the community level, observers suggest that the growth of self-employment is leading to a number of changes in urban settlement and economic patterns. Among the changes observed are:

- greater numbers of people working at home;
- location and construction of residences in so-called "edge cities" away from downtown;
- less dependence on the core and relocation of other businesses into the edge cities to serve the business and family needs of the self-employed;
- less commuting, less car pollution and less need for public transportation;
- less restrictive zoning bylaws, permitting home-based businesses;
- construction or renovation of houses to include home offices;
- greater economic diversification of communities, with less dependence on a single, large employer.

A number of negative social and economic outcomes of self-employed growth are also cited, though evidence has not been produced to substantiate them. In acknowledgement of this lack of evidence, we have included the costs of self-employment among the research gaps listed below. Suggested costs include the following:

- the economic costs of more bankruptcies due to the high failure rate among the increasing numbers of self-employment businesses;

- increasing numbers of persons without disability and extended health insurance, pension coverage and training, for which workplaces have normally been the major source;

- the possible growth of "hidden" employment and erosion of the tax base and possible concealment of income;

- rising incidence of marriage breakdown, caused by people working long hours, leading to increased family tensions; and

- the possibility of reduced social cohesion, or at least a less significant role for the workplace as a social centre, due to more people working in isolation.

8. Lessons Learned

The evidence and comments from self-employed people and program experts suggest six lessons.

1. Opportunities for government to support self- employment exist.

A typical rationale for government intervention in most cases is market failure...

The research, and the views of self-employment experts and of many self-employed people suggest that opportunities for government to support self-employment exist. A typical rationale for government intervention in most cases is market failure, where, for example, externalities, information gaps and intangible factors result in socially undesirable outcomes. Where such factors are identified, governments face the challenge of determining, based on social cost-benefit analysis, whether intervention might lead to outcomes that are more desirable.

Our review suggests various dimensions of market failure relating to self-employment. Self-employment hurdles suggested by respondents include the following:

- self-employed persons have inadequate access to financing, possibly because of irregular income flow and their chief business asset, their human capital, cannot be used as collateral;
- self-employed individuals typically are isolated, they often lack information regarding professional development, health, marketing opportunities, and advice;
- the information indicates that self-employed workers compared to paid workers have poorer working conditions; and
- qualitative evidence indicates that the benefit coverage and training opportunities are less for the self-employed.

To the extent that such hurdles result from market failures that could be alleviated, society would realize both efficiency and equity gains if they were eliminated or at least minimized. Efficiency gains would result from a reduction in the high bankruptcy rate of self-employment businesses, which could translate into increased employment and economic growth as well as lower dependence on public assistance. Equity gains could result from removing the disparities between the self-employed and paid employees (horizontal equity) and, possibly, between lower and higher income groups (vertical equity).

Any social benefits of government intervention would of course be accompanied by associated costs, such as the basic costs of administering programs. There may also be dead-weight costs — funding something that the program client would have undertaken without government assistance (windfall). Empirical evaluation would be required to determine definitively whether the benefits of government intervention outweigh the costs.

...there are different views on the best steps to take.

Assuming that government intervention is a cost-effective means of overcoming barriers and reducing the high rate of self-employment market failures, what form should it take? There are different views on the best steps to take. Focus group participants and key informant interviewees offered several suggestions.

2. Some self-employed workers only want a better business climate.

Some suggest that government should do no more than provide a climate amenable to new and existing self-employment businesses.

Some focus group participants suggested that the government should take a minimal role. They suggest it should do no more than provide a climate amenable to new and existing self-employment businesses, including relief from the paper burden associated with tax filing and other government processes.

3. Some self-employed individuals want governments to play a more active role.

Focus group participants also suggested a more interventionist role for government in support of self-employment, including:

Some suggested a more interventionist role for government in support of self-employment...

- establishing employment and disability insurance funds for self-employed workers;
- assisting self-employed workers from overcoming the lack of financing by making capital more easily available or, at least, persuading financial institutions to lend more money to the self-employed;
- alleviating the high failure rate for the self-employed workers by providing more information and training to prepare individuals for the regime of self-employment;
- providing training in Internet skills and other technologies to help the self-employed access training and market opportunities, as well as providing information about learning opportunities using technologies;
- providing advice and mentoring for those who are already self-employed to offset the isolation in which they typically work;

- increasing awareness of the network supports for the self-employed — particularly companies selling group benefits, the opportunities for savings from pooling resources with other self-employed individuals, and the possibility of joining pools of self-employed individuals; and

- filling research gaps that would contribute to more effective policy and would help prospective and existing self-employed people prepare for the future.

4. Programs should recognize diversity.

Any government actions should recognize the diversity within the target population.

Any government actions should recognize the diversity within the target population. The self-employed represent a client group with widely diverging characteristics, skills, expectations and needs.

5. Young people and older people have different self-employed expectations and needs.

Another source of diversity is age and experience.

Another source of diversity is age and experience. Government should be cognizant of the fact that younger people may be better able to sustain the self-employment experience because they have up-to-date skills, are more amenable to a challenge and have greater interest in self-employment. Older workers with outdated skills, on the other hand, who have been in a traditional employment arrangement for some time, may be in greater need of assistance, despite their greater connections, their life skills and their capital. Similarly, those coming from layoff situations who have been in management and professional positions are probably better equipped, have greater motivation and connections (informal networks), and therefore have less need for help.

6. Gaps exist in our knowledge of self-employment.

A number of research gaps were identified...

A number of research gaps were identified by the key informants and through the overall data gathering process. The following are some of the most important issues requiring further research to help address questions regarding success factors in self-employment and the proper role of government:

- **Push-pull motivations:** To what extent are the self-employed divided into two groups with different characteristics and motivations? The first group is represented by those who may have been forced into self-employment through layoff and who are content to earn a decent living without expanding their business. Many from that group might also have chosen the self-employment because they wanted time to care for children or elderly parents, to continue their learning or supplement

family income. The second group is composed of those who have willingly entered self-employment in search of independence and entrepreneurship, have expansion plans and thus the potential for generation of work for others.

- **Transitions into self-employment:** What are the effects of transition of employees into self-employment, on the individual, and in terms of the resulting changes in wages, benefits and occupation?

- **Self-employment exits:** What are the circumstances of, and factors associated with, the failure of and repeated re-entry into self-employment — in terms of the length of the self-employment tenure, the characteristics of the individuals and their businesses, their activities prior to and during the experience, and the role played by external factors such as the economy, the market, and the financial institutions?

- **Advantages:** To what extent are flexibility, independence and control more perceived than real among the self-employed? To what extent does this perception or reality depend on the characteristics of the individuals and their reasons for joining the ranks of the self-employed?

- **Success factors:** To what extent does success depend on the motivations, activities and characteristics of the person? To what extent do outside factors such as government, financial institutions, markets, and the economy matter?

- **Employment benefits and training:** What impact does the lack of workplace-based employment benefits such as insurance and training have on self-employed workers? How do they overcome this deficiency, whether on their own (self-financed), through an employed spouse, through organizations or networks, or through companies that sell group plans to self-employed persons?

- **Hours and wages:** What do hours and wages constitute for the self-employed? Of what quality are the jobs that the self-employed occupy?

- **Financing:** To what extent do self-employed workers need capital? To what extent do they have difficulty in obtaining capital? What are the reasons for the difficulties? To what do self-employed workers rely on alternative sources of income such as friends and family (other than themselves, financial institutions and government) for start-up, expansion and slow periods?

- **Sources of income:** Why has the incidence of self-employment risen while self-employment has declined as a source of income?

- **Networks:** To what extent do self-employed individuals make use of informal and formal networks to overcome the lack of connection to a workplace? By getting business contacts? Bartering services? Saving on overhead? Participating in discounted benefits packages?

- **Self-employment organizations:** How many self-employment organizations exist? What types and quality level of services do these organizations offer? How useful are the services in helping self-employed workers overcome barriers to self-employment, such as lack of training, information, and employment benefits? Is there a possible role for government in support of these organizations?

- **Impacts of self-employment:** What are the overall social and economic impacts of self-employment? How does the level of benefit coverage, human capital development, the cost of bankruptcies, social cohesion, family breakdowns, and the erosion of the tax base impact self-employed individuals?

- **Quasi-employment:** To what extent are self-employed workers an effectively paid segment of the labour force? What are the implications on tax policy where long-term arrangements exist and single clients provide the majority of business? This is really a problem of definition: when is a self-employed person self-employed in the eyes of the law?

What are the impacts of public policy on the self-employed?

- **Impact of public policy:** What are the impacts of public policy on self-employed workers? How does policy that assists and encourages self-employment, taxation, and coverage under social security and training programs, employment standards, and freedom of association impact self- employed workers?

- **Hidden employment:** What extent of self-employment is in the black market? What are the implications for the tax base?

Sufficient information is not now available to fill many of these research gaps. The longitudinal Survey of Labour Income Dynamics captures employment transitions, but currently suffers from insufficient sample size for analyzing paid-to-self-employment transitions. It also does not yield data permitting an examination of the job quality of the self-employed. Tax files also have potential, but suffer from an inability to provide information on transitions in any detail in terms of short-duration self-employment and the reasons for entry and exit, among other issues.

9. Conclusion

This "Lessons Learned" study allowed us to gain a better understanding of own-account self-employed individuals in Canada. This study provides information on self-employment issues, including a profile of self-employed workers, the trends and reasons for growth, the job quality, the determinants of success and failure, the impacts, and the lessons to be learned.

As with other studies in the Lessons Learned series, by expanding the information on self-employment in Canada, we can improve public policies and programs that affect or support the self-employed. As we learn more, we can make informed decisions that will benefit self-employed workers, our labour market and our economy.

Bibliography

Akyeampong, Ernest B. "Work arrangements: 1995 Overview", *Perspectives on Labour and Income*, Spring 1997, pp. 2-6.

Akyeampong, Ernest B. "Apprentices: Graduate and Drop-out Labour Market Performances," *Perspectives on Labour and Income*, Spring 1991.

Akyeampong, Ernest B. "The Graduates of '82: Where Are They?" *Perspectives on Labour and Income*, Spring 1990.

Amat Françoise and Bertrand Olivier. "Travail indépendant et formation" in *Formation emploi*, no. 24, October-December 1988, pp. 35-39.

Beccatini, G. "Les districts industriels en Italie" in *La flexibilité en Italie*, (under the direction of M. Maruani, E. Reynaud and C. Romani), 1988 , pp. 261-271.

Bernhardt, Irwin. "Comparative Advantage in Self-Employment and Paid Work," *Canadian Journal of Economics*, vol. 94, 1994, pp. 273-289.

Billette, A., and M. Carrier. "Régulation sociale et PME industrielle: le cas de la région de Saint-Georges de Beauce" in *La modernisation sociale des entreprises*, 1994, pp. 241-256.

Church, Elizabeth. "Do Banks Believe in Small Business?", *Globe and Mail*, April 28, 1997, p. 37.

Cohen, Gary. "Women Entrepreneurs," *Perspectives on Labour and Income*, Spring 1996.

Cohen, Gary. "Hard at Work," *Perspectives on Labour and Income*, Spring 1992.

Cohen, Gary. "Enterprising Canadians: The Self-Employed in Canada", *Statistics Canada Cat.* No. 71-536, October 1988.

Crompton, S. "The Renaissance of Self-Employment," *Perspectives on Labour and Income*, Summer 1993.

Devine, Theresa. "Changes in Wage and Salary Returns to Skill and the Recent Rise in Female Self-Employment", American Economy Association Proceedings, *American Economic Review*, vol. 84, no. 2, May 1994, pp. 108-113.

De Laurentiis, J. "Beyond the Bounds of Traditional Lending" in *Canadian Business Review*, Spring 1994, pp. 19-21.

Dickinson, P. and G. Sciadas. "Access to the Information Highway," *Canadian Economic Observer* (Statistics Canada Cat. No. 11-010), December. Ekos Research Associates Inc. 1997, unpublished tabulations, January 1996.

England, G. *Contract Labour in Canada*, Draft Paper for the International Labour Organization (no date).

Evans, D. and L. Leighton. "Some Empirical Aspects of Entrepreneurship" in *The Economics of Small Firms*, 1990, pp. 79-77.

Gardner, A. *The Self-Employed, Focus on Canada, Statistics Canada Cat.* no. 96316, 1994.

Gresle, François. *Indépendants et petits patrons; pérennité et transformation d'une classe sociale*, Ph.D. thesis, Paris, 1980.

Labbé, P. "SMEs in the Global Economy" in *Canadian Business Review*, Spring 1994, pp. 22-24.

Lipsett, Brenda and Mark Reesor. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, draft report, Applied Research Branch, Human Resources Development Canada, April 7, 1997.

Little, Bruce. "How Jobs are Getting More Self-Centred", *Globe and Mail*, April 28, 1997.

Loutfi, M. F. "Self-Employment Patterns and Policy Issues in Europe" in *International Labour Review*, vol. 130, no. 1, (1991) pp. 1-19.

Lowe, Graham. *The Use and Impact of Computers in the Canadian Workplace, 1989-1994*, paper prepared for the Centre for Information Technology Innovation, Industry Canada, March 31, 1996.

Morgan, A. "Small Business: Canada's Sector for the 1990s" in *Canadian Business Review*, Spring 1994, pp. 13-15.

OECD "Self-Employment in OECD countries" in *Employment Outlook*, 1986.

Piore, Michael J. and Charles F. Sabel. *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.

Roy, Simon. "Accords de collaboration et réseaux locaux: le cas des artisans couvreurs", in *Sociétés contemporaines*, no. 22, 1995.

Royal Bank "Canada: A Nation of Budding Entrepreneurs?", *News Release*, October 24, 1996.

Sheridan, Mike, Deborah Sunter and Brent Diverty. "The Changing Work Week: Trends in Weekly Hours of Work", *Canadian Economic Observer* (Statistics Canada Cat. No. 11-010-XPB), September 1996, pp. 3.1 to 3.21.

Shipley, L. "Job-Related Education and Training," Chapter 2, Human Resources Development Canada and Statistics Canada, *Adult Education and Training in Canada: Report of the 1994 Adult Education and Training Survey*, 1997.

Steinmetz, G. and E.O. Wright. "The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States" in *American Journal of Sociology*, vol. 94, no. 5, 1989, pp. 973-1018.

EDD
Évaluation et développement des données

Étude bilan

Le travail autonome à son compte au Canada

Introduction

La présente étude s'inscrit dans la série des Études bilan réalisée par Développement des ressources humaines Canada. Elle intègre des évaluations et des résultats de recherches antérieures et vise à déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas dans l'élaboration de politiques et de programmes publics.

Cette étude résume et met à jour les connaissances accumulées sur le travail autonome à son compte.

Tendances, fréquence et profil

En 1997, il y avait près de 1,5 million de travailleurs autonomes à leur compte au Canada. Cela représentait presque 10 % de l'ensemble de la population active. Entre 1976 et 1995, le nombre de travailleurs autonomes a presque doublé alors que l'emploi total s'accroissait de moins de 40 %.

La fréquence accrue du travail autonome à son compte a été observée tant chez les hommes que chez les femmes, dans tous les groupes d'âge et dans tous les groupes industriels et professionnels à l'exception de l'agriculture. Dans les années 1990, le phénomène, s'est produit dans toutes les régions et a transcendé les groupes de scolarité.

Le profil du travailleur autonome typique est différent de celui des employés salariés. Les travailleurs autonomes à leur compte sont plus susceptibles d'être des hommes, d'être plus âgés, d'être mariés, et dans certains cas, de ne pas avoir plus qu'un diplôme d'études secondaires. La comparaison de divers sous-groupes démographiques indique que la fréquence du travail autonome augmente avec l'âge et est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Ce profil est toutefois en train de se transformer. Durant les années 1990, la croissance du travail autonome a été plus importante chez les femmes et les jeunes que chez les hommes et les travailleurs plus âgés. Fait intéressant, si les jeunes demeurent moins susceptibles que les personnes âgées de travailler à leur compte, ils sont plus susceptibles qu'elles de se déclarer intéressés à ce type de travail.

Certains observateurs ont remarqué un changement qualitatif dans les caractéristiques des travailleurs autonomes. On compte dorénavant parmi eux un plus grand nombre de gestionnaires et de professionnels plus qualifiés. Beaucoup de personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont décrit les gestionnaires et les professionnels qui optaient pour le travail autonome comme étant plus motivés et mieux préparés pour réussir que bon nombre des cols bleus qui dominaient autrefois les rangs des travailleurs autonomes. Les personnes interviewées sont convaincues que, dans le marché du travail des années 1990, les cols bleus sont moins nombreux à avoir les compétences nécessaires pour survivre à titre de travailleurs autonomes.

Les raisons de la croissance du travail autonome

Le consensus est que les pratiques des employeurs, notamment la rationalisation des effectifs et la sous-traitance, sont les facteurs qui expliquent l'augmentation du travail autonome. On a suggéré que l'approvisionnement à l'extérieur a atteint un palier et que les chômeurs sont

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada
SP-AH145B-11-00F

ainsi forcés à créer leur propre travail, contribuant ainsi à la croissance du travail autonome.

La croissance du travail autonome au cours des deux dernières décennies peut aussi être liée à la croissance continue du secteur des services dans l'économie canadienne, où les possibilités de travail autonome sont plus nombreuses. Cependant, le travail autonome est à la hausse dans tous les secteurs de l'économie et la plupart des observateurs conviennent que le travail autonome continuera d'augmenter.

Les facteurs mentionnés ci-dessus accentuent l'effet d'attraction qu'exerce le travail autonome et poussent davantage les travailleurs vers celui-ci. Cependant, il existe des opinions divergentes sur les motivations de ces travailleurs. Certaines personnes choisissent le travail autonome plutôt que des emplois traditionnels. Elles en apprécient notamment l'indépendance, la flexibilité et la variété des tâches. Des observateurs citent également la technologie, les variables démographiques et la croissance des marchés à créneaux comme facteurs susceptibles d'encourager les gens à choisir le travail autonome. Par ailleurs, plusieurs répondants ont affirmé que, même s'ils n'avaient pas eu d'autres choix que de se tourner vers le travail autonome en raison de circonstances comme la perte d'un emploi découlant d'un réaménagement des effectifs, ils ont appris à apprécier certains aspects de leur expérience comme travailleur autonome.

Qualité des emplois

Il ne fait aucun doute que le travail autonome a contribué de façon importante au nombre de nouveaux emplois, mais il y a lieu de formuler certains commentaires quant à la qualité de ces emplois? À première vue, les données laissent penser que la qualité des emplois autonomes est inférieure à celle des emplois salariés. Il semble que les travailleurs autonomes passent de plus longues heures à travailler que les salariés, qu'ils ne gagnent qu'environ les deux tiers de leur rémunération sur une base annuelle moyenne (l'écart s'est réduit depuis le milieu des années 80) et qu'ils aient moins d'avantages sociaux qu'eux. Ces conclusions sont cependant discutables étant donné des préoccupations méthodologiques et conceptuelles ayant trait aux données.

L'irrégularité du revenu et la sécurité d'emploi sont d'autres aspects importants de la qualité de l'emploi des travailleurs autonomes. Certains éprouvent beaucoup d'angoisse face à l'irrégularité de leurs revenus (« abondance ou disette »). D'autres apprécient le fait que le revenu soit directement lié à leurs efforts, en dépit de son manque de régularité. Une bonne proportion de travailleurs autonomes considèrent que l'absence de prestations d'emploi et de régime de retraite est également un grave inconvénient.

Les autres inconvénients peuvent inclure l'isolement par rapport aux collègues, l'absence de possibilités de formation, les attitudes négatives de la famille et des amis, et le fait d'avoir à accomplir toutes les tâches nécessaires au sein d'une entreprise, notamment la tenue de livres, les achats, la perception des comptes, la recherche et le marketing. Les contradictions relevées au sujet des avantages du travail autonome peuvent également s'expliquer du fait qu'un grand nombre des avantages découlant de « l'indépendance » et du « contrôle » sont plus souvent apparents que réels. Il arrive souvent que le client du travailleur autonome devienne son patron, la définition de patron n'étant pas ici la même que dans les contextes de travail non autonome.

Les déterminants de la réussite et de l'échec

Le succès ou l'échec de toute initiative de travail autonome résulte de nombreux facteurs, dont certains sont plus concrets que d'autres. Certains de ces facteurs sont liés aux aspects fondamentaux de l'exploitation de toute entreprise, comme le processus de

démarrage, le financement global et les répercussions de la technologie. Ces derniers s'inscrivent dans le contexte plus vaste des circonstances extérieures qui influencent aussi les entreprises, comme la conjoncture économique et particulièrement les marchés.

a) Le démarrage d'une nouvelle entreprise représente un défi pour beaucoup de travailleurs autonomes. Cela se manifeste de différentes façons.

   - Le marketing et la promotion sont habituellement difficiles pendant la première année.
   - Un plan d'entreprise qui présente une vision concrète et bien documentée de ce que l'entreprise sera et de comment elle réussira est un outil précieux mais pas toujours utilisé ou ne se présente pas toujours sous une forme qui soit utilisable.
   - Le manque de capital et l'obtention de financement adéquat constituent également des défis pour de nombreux travailleurs autonomes.

b) La technologie est de plus en plus importante pour toute entreprise, y compris les entreprises des travailleurs autonomes. Les spécialistes du travail autonome croient que l'Internet peut constituer une source de renseignements et offrir des occasions d'affaires, surmontant ainsi le problème de l'isolement et compensant pour l'absence de formation normalement assurée par l'employeur. Il s'avère néanmoins que les travailleurs autonomes ne sont pas au courant des possibilités offertes par l'Internet ou, s'ils le sont, qu'ils n'ont pas la persévérance, le savoir-faire, l'intérêt voulu, le temps ou l'argent nécessaires pour l'utiliser dans le but de trouver des occasions d'affaires.

c) Les travailleurs autonomes recourent de plus en plus aux réseaux informels qui présentent à la fois des avantages économiques et sociaux. Au sein de ces réseaux, les travailleurs autonomes peuvent trouver des camarades, des contacts et le soutien de collègues travailleurs autonomes. Ils peuvent également réaliser des économies d'échelle en se regroupant pour profiter de régimes d'avantages sociaux ou de régimes de pension, et peut-être partager les frais généraux ou profiter, à cet égard, de réductions de groupe.

La plupart des recherches effectuées et des données qualitatives recueillies dans le cadre de cette étude montrent qu'il y a un lien important entre, d'une part, les traits psychologiques, la personnalité et les actions des travailleurs autonomes et, d'autres part, la réussite. Parmi les autres déterminants du succès de l'expérience du travail autonome : les attentes, la nature du travail, les compétences en affaires et la formation.

Répercussions

Sur le plan personnel, les répercussions du travail autonome varient selon les individus. Elles dépendent en grande partie des traits de personnalité de ceux-ci. On peut s'attendre à ce que les travailleurs plus âgés qui ont fait leurs études dans le cadre d'un système scolaire traditionnel et qui ont de longs antécédents d'emploi stable éprouvent beaucoup plus de difficulté à s'adapter au travail autonome que les personnes plus jeunes. Ces dernières sont le produit d'un système d'éducation et d'un marché du travail qui les ont préparées psychologiquement et les ont exposées à des relations d'emploi « flexibles » plutôt qu'à une « longue carrière ». Peu importe l'âge et les antécédents de travail, les répercussions du travail autonome sur les cols blancs plus qualifiés qui ont davantage de capitaux et de contacts seront vraisemblablement plus positives que pour les cols bleus moins qualifiés qui n'ont pas ces mêmes caractéristiques.

Au niveau de la collectivité, les observateurs pensent que la croissance du travail autonome se traduit par divers changements dans les tendances en matière de peuplement urbain et dans les structures économiques. Ces changements incluent : un nombre plus élevé de personnes qui travaillent à domicile; moins de déplacements; la réduction de la pollution automobile et des besoins en matière de transport public; la construction de maisons dotées de bureau à domicile et la rénovation de maisons existantes pour y ajouter un bureau; une plus grande diversification industrielle des collectivités et une moins grande dépendance face à un seul grand employeur.

De nombreuses conséquences économiques et sociales négatives de l'accroissement du travail autonome sont également suggérées. Ce sont, entre autres, le risque d'une réduction de la cohésion sociale ou du moins de la diminution du rôle du lieu de travail comme centre de rassemblement social; le nombre accru de personnes qui n'ont pas d'assurance-incapacité, de régime de pension et de programmes de formation, dont le lieu de travail est normalement le principal fournisseur; la croissance possible de l'emploi « caché » et l'érosion de l'assiette fiscale, quand le revenu n'est pas tout simplement caché. Enfin, les travailleurs autonomes ont également la possibilité de déduire à titre de frais professionnels une plus grande proportion de leur revenu.

Leçons apprises

Six leçons découlent des résultats des recherches et des commentaires des travailleurs autonomes ainsi que des spécialistes. Premièrement, ils font état d'occasions pour le gouvernement d'appuyer le travail autonome. Cependant, les opinions sur ce qui devrait être fait varient.

Deuxièmement, certains travailleurs autonomes sont d'avis que le gouvernement devrait jouer un rôle minimal et se contenter d'offrir un environnement propice aux entreprises autonomes, par exemple, en allégeant la paperasserie.

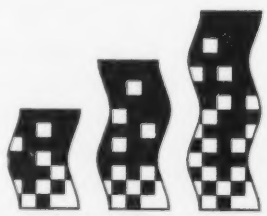
Troisièmement, pour ce qui est de formes d'aide bien précises, plusieurs personnes ont profité de programmes et de services gouvernementaux à l'intention des travailleurs autonomes. Les études révèlent que ces programmes et services jouent un grand rôle lorsqu'il s'agit d'aider au lancement d'une entreprise, d'appuyer la formation ou d'offrir un accès à des prestations et à des conseils. Il faut cependant mieux faire connaître ces programmes et services, et les rendre plus accessibles.

Quatrièmement, peu importe le rôle que le gouvernement choisit de jouer, il devra reconnaître que la population cible est fort diversifiée.

Certaines personnes sont poussées au travail autonome parce qu'elles ne voient pas d'autres avenues. D'autres le choisissent en raison du style de vie que cela leur assure et pour bénéficier d'un tremplin offrant plus de possibilités d'affaires.

Cinquièmement, les jeunes personnes ont des attentes et des besoins différents de ceux des personnes plus âgées. Certains travailleurs âgés ne possèdent pas les diverses compétences en gestion d'entreprise et l'expérience nécessaires pour exercer un travail autonome. Les personnes ayant déjà exercé un travail spécialisé ou occupé un poste de professionnel ou de gestion peuvent être plus en mesure que les cols bleus d'exercer un travail autonome. De plus, le revenu de ces personnes qualifiés correspond vraisemblablement davantage à celui des employés salariés qu'à celui des cols bleus qui exercent un travail autonome.

Nos connaissances sur le travail autonome au Canada présentent encore des lacunes importantes; c'est là notre sixième leçon. Nous devons étudier davantage l'information relative au revenu, aux avantages sociaux et aux besoins des travailleurs autonomes. D'autres facteurs doivent également être analysés plus à fond, notamment ceux qui incitent et amènent les gens à travailler à leur compte; les facteurs qui conduisent au succès ou à l'échec; la qualité de la vie professionnelle des travailleurs autonomes et les répercussions des politiques publiques sur ces personnes. L'amélioration de nos connaissances nous permettra de prendre des décisions plus éclairées dans l'intérêt des travailleurs autonomes, de notre marché du travail et de notre économie.



Ce sommaire est publié par Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

On peut en obtenir des exemplaires, de même que le rapport complet, en communiquant avec :

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
Hull (Québec) K1A 0J9

Téléphone : 1-888-440-4080
Télécopieur : (819) 953-5550
Courrier électronique : edd@spg.org

Également disponible sur DRHC intranet sous le site d'Évaluation et développement des données (EDD)

ou

Internet :
www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

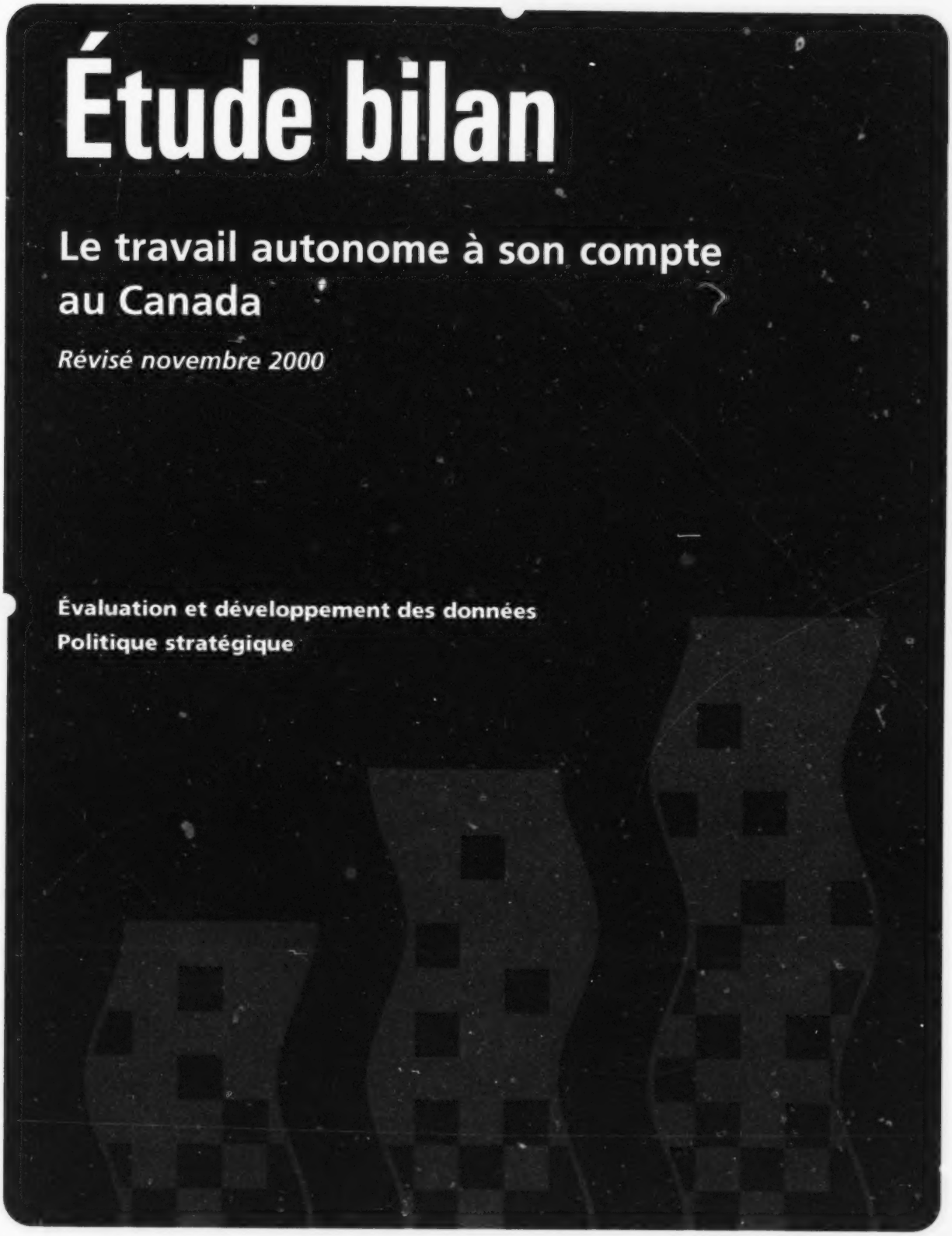
(also available in English)

Étude bilan

Le travail autonome à son compte au Canada

Révisé novembre 2000

Évaluation et développement des données
Politique stratégique



Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

SP-AH145-11-00F

Étude bilan
Le travail autonome à son compte au Canada

Rapport final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

novembre 2000

Révisé

SP-AH145-11-00F

Remerciements

Cette étude résume les leçons apprises au sujet du travail autonome à son compte à partir d'information détenue par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada de même que celle disponible en provenance d'autres sources. De nouvelles recherches ont de plus été menées pour cette étude.

L'étude originale a été effectuée dans le cadre de la ***Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution****. Les résultats ont par ailleurs servi d'intrants pour le Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution publié en juin 1997.*

Un groupe de travail a été mis sur pied pour réaliser cette étude. Celui-ci était composé de représentants de DRHC, principalement du groupe Travail du Ministère, et de représentants d'autres ministères.

Cette étude est basée sur un rapport technique préparé par Norm Leckie de Ekos Research and Associates pour et sous la direction de la Direction générale de l'évaluation et du développement des données (EDD) de DRHC. Ce rapport technique, Étude bilan sur le travail autonome à son compte au Canada : Rapport final (juillet 1997), est disponible sur Internet à l'adresse suivante :
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

Série

Des évaluations effectuées avec professionnalisme peuvent aider les gouvernements canadiens, qui s'efforcent d'optimaliser la productivité et la rentabilité des programmes et des politiques en matière de ressources humaines, à atteindre leurs objectifs. Elles permettent de documenter notre expérience au regard de politiques et de programmes ayant des objectifs semblables et ajoutent à la « mémoire organisationnelle » indissociable d'un meilleur processus décisionnel.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) accorde une grande importance à l'acquisition continue du savoir. Ainsi, ces dix dernières années, nous avons consacré temps et argent à l'évaluation de nombre de nos programmes et de nos politiques. Ces évaluations ont porté sur un large éventail de programmes et de questions stratégiques visant le développement des ressources humaines. Ces programmes et ces questions ont par ailleurs été enrichis par l'examen des évaluations d'autres initiatives visant le développement des ressources humaines réalisées par d'autres gouvernements, au Canada et ailleurs dans le monde.

DRHC a élaboré une série d'*Études bilan* dans le but de rendre plus facilement accessible, au plus grand nombre, la masse de renseignements et de connaissances émanant de ses évaluations. Il s'agit, essentiellement, de documents et de vidéos connexes dans lesquels on synthétise les enseignements tirés des évaluations effectuées au pays ou à l'étranger et couvrant un éventail de grandes priorités en matière de ressources humaines. On y fait le tour des leçons apprises relativement à l'efficacité des programmes, des services, des mécanismes de financement et des initiatives stratégiques.

Les *Études bilan* s'adressent avant tout aux cadres supérieurs et aux analystes des politiques de tous les paliers de gouvernement au Canada. Cependant, les gestionnaires de programme, les chercheurs universitaires et les autres intervenants pourraient également bénéficier des leçons que nous avons apprises sur les interventions passées et présentes.

C'est avec fierté que DRHC enrichit la série d'*Études bilan* d'un nouveau titre. Cette dernière étude porte sur les leçons apprises sur le travail autonome à son compte au cours de dernières années. Bien que le travail autonome ne soit pas un phénomène nouveau en soi, il reste relativement peu connu. Il nous est clairement apparu, dans le cadre de la Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution, qu'il nous fallait en apprendre davantage à propos des travailleurs touchés. C'est dans cette optique qu'EDD, en collaboration avec Politique stratégique et

partenariats au sein du groupe Travail, a produit cette étude bilan. Les données générées pour les besoins de celle-ci ont servi lors de la préparation du *Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, publié en juin 1997.

Organisation apprenante qui reconnaît l'importance capitale du processus d'évaluation, DRHC compte bien poursuivre son travail dans ce domaine en continuant à mettre à l'essai de nouvelles méthodes d'intervention et à en évaluer l'efficacité.

Table des matières

1. Introduction 1
2. Méthodologie 3
3. Tendances générales, fréquence et profil 5
4. Les raisons de la croissance du travail autonome 7
5. Qualité des emplois 9
6. Les déterminants de la réussite et de l'échec 13
7. Répercussions 17
8. Leçons apprises 19
9. Conclusion 25

Bibliographie 27

1. Introduction

Cette étude bilan résume ce que nous savons du travail autonome à son compte au Canada. Les travailleurs autonomes n'ont généralement pas d'aide rémunérée et peuvent avoir ou non constitué leur entreprise en société.

L'étude a été entreprise parce que ce régime de travail est désormais le gagne-pain de plus en plus de Canadiens. Le travail autonome désigne des situations professionnelles très diversifiées, allant du menuisier de petite ville qui travaille dans divers chantiers de construction locaux à l'expert-conseil en haute technologie qui fait affaire avec une clientèle internationale. Beaucoup de travailleurs autonomes ont choisi cet environnement de travail (ils y sont attirés) alors que pour d'autres, cette option est la seule à leur offrir des possibilités d'emploi réalistes (ils sont alors poussés au travail autonome).

La présente étude résume et accroît nos connaissances sur le travail autonome en tant que nouvelle priorité en matière de ressources humaines. Cette nouvelle étude bilan peut aider ceux qui en prendront connaissance à mieux comprendre l'emploi autonome au Canada et améliorer les politiques et les programmes gouvernementaux qui touchent et appuient ces travailleurs. L'étude nous permet également de recueillir plus d'information qui permettra aux personnes qui envisagent de se lancer à leur compte, de prendre une décision plus éclairée.

L'étude porte sur les grandes questions suivantes :

- **Tendances, fréquence et profil :** Quel est l'état actuel du travail autonome à son compte au Canada, et quelles ont été les tendances à long terme? Qui sont les travailleurs autonomes et quel genre de travail accomplissent-ils? Y a-t-il plus d'hommes que de femmes parmi les travailleurs autonomes? Les travailleurs autonomes sont-ils plus âgés ou moins âgés? Comment le taux de travail autonome varie-t-il parmi les professions et les industries?

- **Les raisons de la croissance du travail autonome :** Quels facteurs expliquent la croissance rapide du travail autonome? Est-ce que les travailleurs autonomes ont été poussés à s'établir à leur compte ou simplement attirés par le travail autonome? Dans ce dernier cas, pourquoi choisissent-ils activement de se lancer à leur compte?

- **Qualité des emplois :** Comment la qualité des emplois des travailleurs autonomes se compare-t-elle à celle des emplois rémunérés, en ce qui

concerne le revenu et les avantages sociaux? Que pensent les travailleurs autonomes de leurs emplois?

- **Les déterminants de la réussite et de l'échec :** Quels sont les facteurs qui contribuent au succès ou à l'échec d'un projet de travail autonome? Quels sont les enjeux financiers auxquels les travailleurs autonomes sont confrontés? Comment les nouvelles technologies de communication ont-elles influencé le travail autonome? Les réseaux et les partenariats d'affaires et sociaux jouent-ils un rôle de soutien à l'égard du travail autonome? Dans quelle mesure les travailleurs autonomes ont-ils recours à des connexions horizontales ou verticales pour surmonter les inconvénients du travail autonome? Quels sont les traits de personnalité et les attitudes des travailleurs autonomes?

- **Répercussions :** Quelles sont les répercussions du travail autonome sur les personnes, les familles, les collectivités, la société et l'économie?

- **Les leçons tirées :** Quelles leçons les décideurs et les personnes qui songent à se lancer à leur compte peuvent-ils retenir de l'expérience des travailleurs autonomes? Quel est le rôle approprié du gouvernement en ce qui concerne le travail autonome?

De plus, deux questions liées à la méthodologie sont abordées tout au long du rapport :

- **Qualité des données :** Quelle est la qualité de l'information sur laquelle reposent les conclusions relatives au travail autonome?

- **Les lacunes de la recherche :** Quelles sont les lacunes qui existent encore dans notre connaissance du travail autonome et sur lesquelles les recherches devraient se concentrer à l'avenir?

2. *Méthodologie*

La méthodologie utilisée pour préparer ce rapport comporte trois volets. Les chercheurs ont étudié les données et la documentation sur le travail autonome à son compte. Les données étaient tirées de divers enquêtes et sondages d'opinion publique réalisés par Statistique Canada. Des recherches sur le travail autonome ont aussi été consultées. Ces renseignements ont été complétés par une série d'entrevues avec des personnes qui s'occupent activement de questions liées au travail autonome, que ce soit des représentants de programmes ou des chercheurs. Les entrevues ont permis de mettre à l'essai les tendances ou les hypothèses qui se dégagent des données quantitatives, ainsi que de déterminer les meilleures suggestions concernant les politiques et les programmes futurs. Enfin, huit groupes de discussion se sont réunis pour étudier certaines questions, dans le contexte de l'étude, à partir des expériences et des idées de travailleurs autonomes.

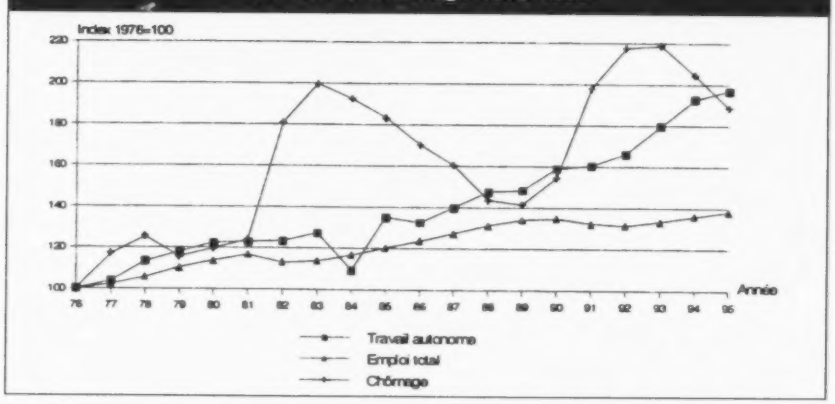
3. *Tendances générales, fréquence et profil*

En 1997, il y avait près de 1,5 million de travailleurs autonomes à leur compte au Canada. Cela représentait presque 10 % de l'emploi total. Entre 1989 et 1995, le nombre de travailleurs autonomes au pays a augmenté de moitié. Entre 1976 et 1995, il a presque doublé alors que l'emploi total s'accroissait de moins de 40 %.

Entre 1976 et 1995, il a presque doublé alors que l'emploi total s'accroissait de moins de 40 %.

Ce modèle de croissance est cependant un phénomène assez récent. Avant les années 1970, la fréquence du travail autonome accusait une baisse. Puisque les agriculteurs sont souvent classés parmi les travailleurs autonomes, le passage de l'agriculture à la fabrication a opéré des transformations structurelles dans l'emploi et fait diminuer le nombre de travailleurs autonomes. Depuis 1976, la croissance du travail autonome est régulière et ne suit pratiquement pas les cycles économiques, tel que le montre le graphique 1.

GRAPHIQUE 1
Croissance du travail autonome, de l'emploi total et du chômage 1976-1995



La fréquence accrue du travail autonome à son compte a été observée tant chez les hommes que chez les femmes, dans tous les groupes d'âge et dans tous les groupes industriels et professionnels à l'exception de l'agriculture. Dans les années 1990, le phénomène, s'est produit dans toutes les régions et a transcendé les groupes de scolarité. Pendant les années 90, ce sont les secteurs des services aux entreprises et de la construction qui ont affiché la plus forte croissance du travail autonome. En ce qui concerne les professions, c'est dans les domaines de la construction et des autres professions libérales, de la vente et des services que la croissance a été la plus forte.

La fréquence accrue du travail autonome a été observée...dans tous les groupes d'industries et de professions à l'exception de l'agriculture.

La fréquence du travail autonome augmente d'est en ouest au Canada. Elle est particulièrement élevée chez les travailleurs qui n'ont pas beaucoup de scolarité, mais également chez ceux qui ont un diplôme ou un certificat postsecondaire.

Le profil du travailleur autonome typique est différent de celui des employés salariés. Les travailleurs autonomes à leur compte sont plus susceptibles d'être des hommes, d'être plus âgés, d'être mariés, et dans une certaine mesure, de ne pas avoir plus qu'un diplôme d'études secondaires. La comparaison de divers sous-groupes démographiques indique que la fréquence du travail autonome augmente avec l'âge et est plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Les travailleurs autonomes à leur compte sont plus susceptibles d'être des hommes, d'être plus âgés, d'être mariés, et dans une certaine mesure, de ne pas avoir plus qu'un diplôme d'études secondaires.

Ce profil est en train de se transformer et au moment où cette étude a été effectuée, la croissance du travail autonome était plus accélérée chez les femmes et les jeunes que chez les hommes et les travailleurs plus âgés. Fait intéressant, si les jeunes sont moins portés à être travailleurs autonomes que les personnes plus âgées, ils sont plus susceptibles de se dire intéressés par ce type de travail que ces dernières.

Les travailleurs autonomes se retrouvent plus vraisemblablement dans les métiers de l'agriculture, des services aux entreprises et du secteur de l'hébergement, des services des aliments et des autres services, ainsi que dans le secteur primaire, la vente et les services et autres professions libérales. Les professions les plus courantes chez les femmes qui travaillent à leur compte se retrouvent dans le domaine des services — particulièrement la coiffure, les services de garde d'enfants, la vente et la tenue de livres — tandis que chez les hommes qui travaillent à leur compte, elles se retrouvent dans le domaine de la vente, de la menuiserie et du camionnage.

Certains observateurs ont remarqué un changement qualitatif dans les caractéristiques des travailleurs autonomes. On compte dorénavant parmi eux un plus grand nombre de gestionnaires et de professionnels plus qualifiés. Beaucoup de personnes interrogées dans le cadre de cette étude trouvaient que les gestionnaires et les professionnels qui optaient pour le travail autonome sont plus motivés et mieux préparés pour réussir que les cols bleus qui dominaient auparavant les rangs des travailleurs autonomes. Les personnes interviewées sont convaincues que, dans le marché du travail d'aujourd'hui, ces derniers sont moins nombreux à avoir les compétences nécessaires pour survivre à titre de travailleurs autonomes.

4. *Les raisons de la croissance du travail autonome*

Le consensus général est que les pratiques des employeurs, notamment la rationalisation des effectifs et la sous-traitance, sont les principaux facteurs qui expliquent l'augmentation du travail autonome (même si l'on croit également que l'approvisionnement à l'extérieur a atteint un palier). Il y a maintenant beaucoup moins de stigmates rattachés au fait d'être licencié et obligé de s'établir à son compte, puisqu'il y a de plus en plus de travailleurs logés à la même enseigne. Parmi les gestionnaires et les professionnels de plus en plus nombreux à recourir au travail autonome, beaucoup ont profité de ce facteur.

Il y a beaucoup moins de stigmates rattachés au fait d'être licencié et obligé de s'établir à son compte...

La croissance du travail autonome au cours de deux dernières décennies peut aussi être liée à la croissance continue du secteur des services dans l'économie canadienne, où les possibilités de travail autonome sont plus nombreuses. Cependant, le travail autonome est à la hausse dans tous les secteurs de l'économie et la majorité des observateurs conviennent que le travail autonome continuera d'augmenter.

Ces facteurs se sont liés pour accentuer à la fois l'effet d'attraction et l'effet de se sentir poussé vers le travail autonome. Cependant, il existe des opinions divergentes sur les motivations de ces travailleurs. La conclusion selon laquelle la plus grande partie des travailleurs qui se retrouvent à leur compte y ont été poussés est étayée par les déclarations d'un certain nombre de professionnels œuvrant auprès des travailleurs autonomes. Un grand nombre de leurs clients affirmaient qu'ils n'auraient jamais envisagé de se lancer à leur compte sans la sécurité que leur a procurée une prime de départ ou des prestations d'aide au travail autonome.

...plusieurs répondants ont affirmé que, même s'ils n'avaient pas eu d'autres choix que de se tourner vers le travail autonome...ils ont appris à apprécier certains aspects de leur expérience...

Par ailleurs, plusieurs répondants ont affirmé que, même s'ils n'avaient pas eu d'autres choix que de se tourner vers le travail autonome en raison de circonstances comme la perte d'un emploi découlant d'un réaménagement des effectifs, ils ont appris à apprécier certains aspects de leur expérience comme travailleur autonome. Notamment, ils apprécient l'indépendance, la flexibilité et la variété des tâches. Certains citent également la technologie, les variables démographiques et la croissance des marchés à créneaux comme facteurs d'attirance au travail autonome.

5. *Qualité des emplois*

Il ne fait aucun doute que le travail autonome a contribué de façon importante au nombre de nouveaux emplois, mais qu'en est-il de la qualité de ces emplois? Pour répondre à cette question, il est important de reconnaître qu'il existe une division fondamentale dans les rangs des travailleurs autonomes. Cette division pourrait aider à expliquer la dichotomie qui caractérise les résultats obtenus sur de nombreux aspects qualitatifs du travail autonome.

Parmi les travailleurs autonomes, on a constaté l'existence de deux grands groupes...

Parmi les travailleurs autonomes, on a constaté l'existence de deux grands groupes, chacun ayant des intentions et des besoins différents. L'un de ces groupes se compose de personnes dont l'objectif est tout simplement de gagner un revenu « convenable » et qui ne cherchent généralement pas à donner de l'expansion à leur entreprise. L'autre groupe se compose de travailleurs qui font le projet plus grandiose de transformer leur entreprise en une plus grande société. On peut penser que les premiers répondent à la définition véritable des travailleurs autonomes à leur compte et que les autres s'apparentent davantage au concept d'employeur. La recherche a démontré que les travailleurs autonomes à leur compte sont moins nombreux à être motivés par un désir d'indépendance que les employeurs. Comme ils n'ont pas de projets d'expansion, leurs besoins en matière de capitaux sont moins importants.

À première vue, les données laissent penser que la qualité des emplois autonomes est inférieure à celle des emplois rémunérés.

À première vue, les données laissent penser que la qualité des emplois autonomes est inférieure à celle des emplois salariés. Il semble que les travailleurs autonomes passent de plus longues heures à travailler que les salariés, qu'ils ne gagnent qu'environ les deux tiers de leur rémunération sur une base annuelle moyenne (l'écart s'est réduit depuis le milieu des années 80) et qu'ils aient moins d'avantages sociaux qu'eux. Les individus ayant effectué des études supérieures sont mieux payés lorsqu'ils sont embauchés par un employeur que lorsqu'ils sont travailleurs autonomes. Toutefois, les données montrent également que les femmes qui travaillent à leur compte ont refermé l'écart des salaires par rapport à leurs collègues de sexe masculin plus rapidement que les femmes salariées (voir tableau 1 ci-dessous).

TABLEAU 1
Salaire annuel moyen des travailleurs à temps plein toute l'année pour les travailleurs autonomes à leur compte et les salariés, par sexe, en dollars courants de 1985 et 1995

	Travailleurs autonomes à leur compte			Travailleurs salariés		
	1985	1995	% variation 1985-1995	1985	1995	% variation 1985-1995
Total	17,284 $	27,041 $	56,5%	25,300 $	36,792 $	45,4%
Hommes	18,80 $	29,335 $	56,0%	29,399 $	41,650 $	41,7%
Femmes	3 10,16 $	21,213 $	109,7%	19,175 $	30,35 $	59,1%
	5					
Homme/ femme	54,1%	72,3%	—	64,9%	72,9%	—
autonome/ salarié	68,3%	73,5%	—	—	—	—

Source : les calculs ont été effectués par Ekos selon des données de l'enquête non publiée sur les finances des consommateurs de Statistiques Canada.

En ce qui a trait au revenu total, les personnes seules qui travaillent à leur compte gagnent beaucoup moins et la distribution de leur revenu est beaucoup plus polarisée que celui des familles dont le chef travaille à son compte. La confiance dans le travail autonome augmente avec le niveau de revenu. Mais depuis 1987 du moins, la dépendance à l'égard du travail autonome a diminué à tous les niveaux de revenu — et particulièrement aux centiles supérieur et inférieur. Cela s'est produit en dépit de la fréquence croissante du travail autonome dans l'économie canadienne.

Ces conclusions sont cependant discutables étant donné que les données sur lesquelles elles reposent présentent des lacunes sur les plans méthodologique et conceptuel. Premièrement, en ce qui concerne les heures de travail, on ne sait pas clairement ce que les « heures travaillées » représentent véritablement pour les travailleurs autonomes. Le temps consacré à des activités qui profiteront à l'entreprise plutôt qu'à l'exécution des contrats en soi constitue-t-il des heures de travail? Deuxièmement, en ce qui concerne la rémunération, les travailleurs autonomes peuvent déduire des dépenses, ce qui signifie que la rémunération tirée d'un travail autonome peut être en réalité plus élevée qu'on pense. Troisièmement, même si certains jugent que le revenu des travailleurs autonomes est beaucoup moindre, d'autres pensent que les frais de transport et d'habillement sont considérablement inférieurs pour ceux qui travaillent à la maison. Quatrièmement, les travailleurs autonomes peuvent réaliser des gains en capital directement liés à leurs

efforts, ce qui n'est pas possible pour les salariés. Étant donné ces difficultés, il est impossible de tirer des conclusions fiables au sujet de la qualité « financière » d'emploi relative des travailleurs autonomes; il faut donc recueillir des données de meilleure qualité et poursuivre les recherches.

L'irrégularité du revenu et la sécurité d'emploi sont d'autres aspects importants de la qualité de l'emploi des travailleurs autonomes. Certains éprouvent beaucoup d'angoisse face à l'irrégularité de leurs revenus (« abondance ou disette »); cette irrégularité pose des difficultés au moment d'obtenir du crédit ou d'acheter des fournitures ou de l'équipement. Les participants aux groupes de discussion se sont plaints des longues heures qu'ils doivent travailler pour se protéger des périodes de ralentissement.

L'irrégularité du revenu et la sécurité d'emploi sont d'autres aspects importants de la qualité de l'emploi...

D'autres apprécient le fait que le revenu soit directement lié à leurs efforts, en dépit de son manque de régularité. Ces personnes sont plus portées à croire qu'elles contrôlent davantage leur sécurité d'emploi. Elles pensent qu'en intensifiant leurs efforts, elles peuvent compenser pour les périodes creuses. En outre, lorsqu'elles ont de nombreux clients, elles ne « mettent pas tous leurs œufs dans le même panier », et elles ne sont pas à la merci de la bonne fortune d'un employeur.

Une bonne proportion de travailleurs autonomes considère que l'absence de prestations d'emploi est également un grave inconvénient. Peu de travailleurs autonomes consultés savaient qu'il existe des entreprises privées qui vendent à des particuliers des avantages sociaux à des tarifs de groupes. En outre, un grand nombre pense, à tort, qu'il y a peu de personnes qui profitent de régimes de pension d'employeurs. Les travailleurs autonomes consultés sont peu nombreux à penser qu'ils avaient versé suffisamment d'argent dans leur propre régime de pension l'année précédente.

Une bonne proportion de travailleurs autonomes considèrent que l'absence de prestations d'emploi est également un grave inconvénient.

Parmi les autres inconvénients qu'ils citent, on retrouve l'isolement par rapport aux collègues, l'absence de possibilités de formation, les attitudes négatives de la famille et des amis, et le fait d'avoir à accomplir toutes les tâches nécessaires au sein d'une entreprise, notamment la tenue de livres, les achats, la perception des comptes, la recherche et le marketing.

Les contradictions relevées au sujet des avantages du travail autonome peuvent également s'expliquer du fait qu'un grand nombre des avantages découlant de « l'indépendance » et du « contrôle » sont plus souvent apparents que réels. Il arrive souvent que le client du travailleur autonome devienne son patron, ce qui représente un état de quasi-emploi.

6. *Les déterminants de la réussite et de l'échec*

Le succès ou l'échec de toute initiative de travail autonome résulte de nombreux facteurs, dont certains sont plus concrets que d'autres. Certains de ces facteurs sont liés aux aspects fondamentaux de l'exploitation de toute entreprise, comme le processus de démarrage, le financement global et les répercussions de la technologie. Ces derniers s'inscrivent dans le contexte plus vaste des circonstances extérieures qui influencent aussi les entreprises, comme la conjoncture économique et les marchés particuliers.

Le démarrage d'une nouvelle entreprise représente un défi pour beaucoup de travailleurs autonomes.

Le démarrage d'une nouvelle entreprise représente un défi pour beaucoup de travailleurs autonomes. Cela se manifeste de différentes façons. Le marketing et la promotion sont difficiles pendant la première année. Un plan d'entreprise qui présente une vision concrète et bien documentée de ce que l'entreprise sera et de comment elle réussira est un outil précieux. Cependant, rares sont les travailleurs qui ont recours à la planification et à la formation avant de se lancer à leur compte; ils se fient plutôt à des contacts informels. Parmi ceux qui se préparent, la plupart sont plus âgés et ont été attirés par le travail à leur compte. Ils ont obtenu des renseignements sur les avantages et les inconvénients du travail autonome et se sont renseignés sur les programmes et les ressources disponibles pour le démarrage d'un travail autonome, comme des programmes d'encadrement et de formation.

Le manque de capital et l'obtention d'un financement adéquat pose un problème pour de nombreux travailleurs autonomes.

Le manque de capital et l'obtention d'un financement adéquat pose un problème pour de nombreux travailleurs autonomes. Les institutions financières se montrent réticentes à prêter de l'argent aux clients qui, à leurs yeux, présentent des risques élevés sans avoir de biens physiques à donner en garantie. Cela peut être attribuable, dans une certaine mesure, à leur incapacité d'évaluer le capital humain que représente un travailleur autonome à son compte qui constitue en fait son principal actif commercial. Pour de nombreux travailleurs autonomes, les économies personnelles, les « bas de laine » et le recours à des formes informelles de crédit comme des prêts de parents ou d'amis constituent plus souvent des méthodes de financement.

Les dépenses totales de l'entreprise font partie des aspects à considérer dans le financement. Beaucoup d'observateurs ont signalé l'importance, surtout pendant la période de démarrage, de rattacher les dépenses personnelles et les dépenses de l'entreprise à des attentes réalistes en ce qui concerne le revenu. Ils ont souligné la valeur de mesures d'économie comme l'achat de matériel usagé.

...l'Internet peut constituer une source de renseignements, offrir des occasions d'affaires et compenser l'isolement et la formation normalement assurée par l'employeur.

La technologie est de plus en plus importante pour toute entreprise, ce qui est également le cas des travailleurs autonomes. Les technologies de bureau comme les télécopieurs ou les ordinateurs personnels sont des outils importants pour les « travailleurs du savoir », qui sont souvent des candidats idéaux pour le travail autonome.

Les spécialistes du travail autonome croient que l'Internet peut constituer une source de renseignements et offrir des occasions d'affaires. L'Internet est perçu comme un moyen de compenser l'isolement et la formation normalement assurée par l'employeur.

Il s'avère néanmoins que les travailleurs autonomes ne sont pas au courant des possibilités offertes par l'Internet ou, s'ils le sont, qu'ils n'ont pas la persévérance, le savoir-faire ou l'intérêt voulus pour l'utiliser dans le but de trouver des occasions d'affaires. Il a en outre été noté que l'Internet ne présente pas nécessairement d'avantages pour les travailleurs qui doivent établir des contacts personnels.

Il y a un recours accru aux réseaux informels entre travailleurs autonomes.

La question du contact personnel se pose de façon différente compte tenu du recours accru aux réseaux informels entre travailleurs autonomes, lesquels présentent des avantages économiques et sociaux. Au sein de ces réseaux, les travailleurs autonomes peuvent trouver camaraderie, contacts et soutien, tout en réalisant des économies d'échelle s'ils se regroupent pour profiter de régimes d'avantages sociaux ou de régimes de pension, et peut-être même de réductions de groupe à l'égard des frais généraux. La création de réseaux permet également aux travailleurs autonomes de régler le problème de l'isolement social auquel beaucoup d'entre eux se butent.

D'après les recherches effectuées pour cette étude, on peut s'attendre à ce que les travailleurs plus âgés qui ont fait leurs études dans le cadre d'un système scolaire traditionnel et qui ont de longs antécédents d'emploi stable éprouvent beaucoup plus de difficulté à s'adapter au travail autonome que les personnes plus jeunes. Ces dernières sont le produit d'un système d'éducation et d'un marché du travail qui les ont préparées et les ont exposées à des relations d'emploi « flexibles » plutôt qu'à une « longue carrière ». Peu importe l'âge et les antécédents de travail, les répercussions du travail autonome sur les cols blancs plus qualifiés qui ont davantage de capitaux et de contacts seront vraisemblablement plus positives que pour les cols bleus moins qualifiés qui n'ont pas ces mêmes caractéristiques.

La plupart des recherches effectuées et des données qualitatives recueillies dans le cadre de cette étude montrent également de quelle façon les agissements et les caractéristiques du travailleur autonome peuvent influencer sa réussite. Voici d'autres déterminants du succès de l'expérience du travail autonome qui ont été relevés :

- **Personnalité :** faire preuve de détermination, de persévérance, de « courage » et de souplesse;
- **Attentes :** se montrer raisonnable au sujet de la réussite de l'entreprise, particulièrement la première année, lorsque de longues heures et un faible revenu sont de nettes possibilités;
- **Nature du travail :** faire quelque chose que la personne aime, qu'elle réussit bien, de façon à exploiter des marchés à créneaux potentiels, dans des secteurs de l'économie en croissance comme les technologies de pointe;
- **Aptitudes :** avoir acquis des aptitudes dans le cadre d'un emploi précédent et maintenir des liens avec l'employeur précédent;
- **Formation :** acquérir une formation adéquate dans les différentes aptitudes nécessaires pour exploiter une entreprise.

La plupart des recherches montrent que les agissements et les caractéristiques du travailleur autonome peuvent influencer sa réussite.

7. *Répercussions*

Les répercussions du travail autonome ont été abordées dans des ouvrages publiés sur la question, tout comme par les participants aux groupes de discussion de la présente étude. On considère que le travail autonome a des répercussions économiques et sociales à la fois positives et négatives, tant pour l'individu que pour la collectivité et la société en général. Un grand nombre de ces répercussions relèvent de la spéculation et de l'anecdote et ne s'appuient sur aucune preuve quantitative. On peut donc penser qu'il y aurait lieu de procéder à de nouvelles recherches sur la question.

Sur le plan personnel, on pourrait défendre l'idée que le nombre croissant de travailleurs autonomes hautement qualifiés pourrait avoir des répercussions positives sur la façon dont le travail autonome est perçu et contribuer ainsi à sa croissance et à sa diversification, ainsi qu'à l'innovation dans ce domaine.

...étant donné que pour certains travailleurs autonomes, le seul autre choix pourrait bien être le chômage, le travail autonome peut réduire la dépendance face à l'aide sociale et à d'autres transferts.

En ce qui concerne le marché du travail, étant donné que pour certains travailleurs autonomes, le seul autre choix pourrait bien être le chômage, le travail autonome peut réduire la dépendance face à l'aide sociale et à d'autres transferts. Dans certains cas, ce type de travail peut servir de tremplin pour les travailleurs qui doivent faire face à des transitions comme celles allant de l'école au travail, ou de temps partiel à temps plein et vice versa, ou lorsque les travailleurs s'éloignent des formes d'emploi régulières pour partir en affaire ou être à la retraite partielle. Finalement, dans la mesure où les travailleurs autonomes à leur compte font prendre de l'expansion à leur entreprise et engagent des employés, ils sont une source éventuelle de création d'emplois.

Au niveau de la collectivité, les observateurs pensent que la croissance du travail autonome se traduit par divers changements dans les tendances en matière de peuplement urbain et dans les structures économiques. Voici quelques-uns des changements relevés :

- nombre plus élevé de personnes qui travaillent à domicile;
- construction de résidences dans ce qu'il est convenu d'appeler des « bourgs technologiques », loin du centre-ville;
- dépendance moins grande face au centre-ville et installation d'entreprises dans les bourgs technologiques pour répondre aux besoins des entreprises et des familles des travailleurs autonomes;

- les travailleurs faisant moins la navette entre leur travail et leur foyer, il y a réduction de la pollution automobile et des besoins en matière de transport public;

- règlements de zonage moins restrictifs autorisant des entreprises à domicile;

- construction de maisons dotées de bureau à domicile et rénovation de maisons existantes pour y ajouter un bureau;

- plus grande diversification industrielle des collectivités et moins grande dépendance face à un seul grand employeur.

Un certain nombre de conséquences économiques et sociales négatives de l'accroissement du travail autonome sont également citées, même si elles ne reposent encore sur aucune preuve. Conscients de ce manque de preuve, nous avons inclus les coûts du travail autonome parmi les lacunes de la recherche présentées à la fin du document. Voici une liste préliminaire des coûts éventuels du travail autonome :

- coûts économiques de faillites plus nombreuses attribuables au taux élevé d'échec d'un nombre de plus en plus important d'entreprises autonomes;

- nombre accru de personnes qui n'ont pas d'assurance-incapacité, de régime de pension et de formation, dont le lieu de travail est normalement le principal fournisseur;

- croissance possible de l'emploi « caché », érosion de l'assiette fiscale et possibilité de dissimuler le revenu;

- accroissement du nombre de ruptures de mariage, du fait que les travailleurs sont plus nombreux à travailler de plus longues heures, ce qui se traduit par une augmentation des tensions familiales; et

- risque d'une réduction de la cohésion sociale ou du moins d'une diminution du rôle du lieu de travail comme centre de rassemblement social, car un plus grand nombre de personnes travaillent dans l'isolement.

8. *Leçons apprises*

Les résultats des recherches et les commentaires des travailleurs autonomes et spécialistes nous suggèrent six leçons.

L'échec du marché est l'une des raisons typiques justifiant l'intervention du gouvernement...

1. Il existe des occasions pour le gouvernement d'appuyer le travail autonome.

Les recherches et commentaires des spécialistes et des travailleurs autonomes font état d'occasions pour le gouvernement d'appuyer le travail autonome. L'échec du marché est l'une des raisons typiques justifiant l'intervention du gouvernement dans le domaine du travail autonome, par exemple lorsque des facteurs externes, des lacunes en matière d'information et des impondérables donnent des résultats socialement indésirables. Lorsque de tels facteurs existent, les pouvoirs publics doivent relever le défi de déterminer, en se basant sur une analyse de rentabilité sociale, si une intervention pourrait donner des résultats plus désirables.

Selon notre examen, divers aspects de l'échec du marché auraient trait au travail autonome. Voici certains des obstacles au travail autonome que les répondants ont mentionnés:

- Les travailleurs autonomes n'ont pas adéquatement accès à du financement, peut-être à cause de l'irrégularité de leur entrée de fonds et du fait que leur principal actif commercial, soit leur capital humain, ne peut être donné en garantie;

- Les travailleurs autonomes étant généralement isolés, ils manquent souvent de conseils ainsi que d'information en matière de perfectionnement professionnel, de santé, de débouchés;

- Les données indiquent que les conditions de travail des travailleurs autonomes sont moins bonnes que celles des salariés;

- Des données qualitatives montrent que les travailleurs autonomes ont moins d'avantages sociaux et de possibilités de formation.

Dans la mesure où de tels obstacles sont attribuables à des échecs du marché qui pourraient être atténués, la société réaliserait des gains sur le plan de l'efficience et de l'équité si ces obstacles étaient éliminés totalement ou même partiellement. En ce qui concerne les gains d'efficience, ils découleraient d'une réduction du taux élevé de faillites des entreprises autonomes, ce qui se traduirait par un accroissement de

l'emploi et de la croissance économique, et une réduction de la dépendance envers l'aide publique. La société pourrait réaliser des gains d'équité suite à l'élimination des disparités entre les travailleurs autonomes et les salariés (équité horizontale) et peut-être même entre les groupes à revenus plus faibles et les groupes à revenus plus élevés (équité verticale).

Les avantages pour la société que représenteraient les interventions gouvernementales seraient évidemment contrebalancés par les coûts connexes de ces interventions, par exemple les coûts de base de l'administration des programmes. Il faudrait également compter la perte économique que représenterait le coût de financer une occupation que le travailleur aurait peut-être entrepris sans l'aide du gouvernement (bénéfice fortuit). Il faudrait procéder à une évaluation empirique pour déterminer si, en fin de compte, les avantages des interventions gouvernementales sont supérieurs à leurs coûts.

Les opinions sur ce qui devrait être fait varient.

En supposant que l'intervention gouvernementale soit un moyen rentable de surmonter les obstacles et de réduire le taux élevé d'échecs dans le marché du travail autonome, quelle forme devrait-elle revêtir? Les opinions sur ce qui devrait être fait varient. Des participants des groupes de discussion et des personnes-ressources interviewées ont fait diverses suggestions à cet égard.

2. Certains travailleurs autonomes souhaitent seulement un climat favorisant les affaires.

Certains sont d'avis que le gouvernement devrait se contenter d'offrir un environnement propice aux entreprises autonomes...

Certains participants aux groupes de discussion sont d'avis que le gouvernement devrait jouer un rôle minimal et se contenter d'offrir un environnement propice aux entreprises autonomes, qu'elles soient nouvelles ou non. Ceci pourrait être fait, par exemple, en allégeant le fardeau administratif que représentent la production des déclarations d'impôt et les autres processus gouvernementaux.

3. Certains travailleurs autonomes veulent que le gouvernement ait un rôle plus actif.

Les participants aux groupes de discussion ont également proposé que le gouvernement joue un rôle plus interventionniste à l'égard du travail autonome, notamment par le biais des mesures suivantes :

- établir une caisse d'assurance-emploi et d'assurance-incapacité à l'intention des travailleurs autonomes;
- aider les travailleurs à faire face au problème du manque de financement en prenant des moyens pour que le capital soit plus

facilement accessible, ou du moins, en persuadant les institutions financières de prêter aux travailleurs autonomes;

- réduire le taux élevé d'échecs des travailleurs autonomes en offrant davantage d'information et de formation pour préparer les personnes qui veulent se lancer à leur compte;

- offrir de la formation sur les moyens d'exploiter Internet et sur les autres outils technologiques pour aider les travailleurs autonomes à avoir accès à de la formation et à des débouchés, et fournir de l'information sur les possibilités d'apprendre en utilisant ces technologies;

- compenser l'isolement que subissent la plupart des travailleurs autonomes en leur offrant des conseils et du mentorat;

- faire mieux connaître les réseaux de soutien dont peuvent se prévaloir les travailleurs autonomes, particulièrement les entreprises qui offrent des régimes de prestations de groupe, les économies qui peuvent être réalisées par la mise en commun des ressources et les avantages de se joindre à des regroupements de travailleurs autonomes; et

- combler les lacunes de la recherche, ce qui permettrait d'adopter des politiques plus efficaces et d'aider les travailleurs autonomes, actuels et futurs, à se préparer pour l'avenir.

Certains travailleurs ont proposé que le gouvernement joue un rôle plus interventionniste à l'égard du travail autonome...

4. Les programmes devraient reconnaître la diversité

Peu importe le rôle que le gouvernement choisit de jouer, il devra reconnaître que la population cible est fort diversifiée. Le groupe des travailleurs autonomes est composé de clients ayant des caractéristiques, des compétences, des attentes et donc, des besoins très divergents.

Peu importe le rôle que le gouvernement choisit de jouer, il devra reconnaître que la population cible est fort diversifiée.

5. Pour ce qui est du travail autonome, les jeunes et les personnes plus âgés ont des besoins distincts

L'âge et l'expérience des travailleurs autonomes varient également. Les pouvoirs publics devraient savoir que les jeunes gens seront peut-être mieux en mesure d'aller jusqu'au bout de l'expérience du travail autonome parce que leurs compétences sont à jour, qu'ils sont plus ouverts aux défis et qu'ils sont plus intéressés à travailler à leur compte. Pour leur part, les travailleurs plus âgés dont les compétences sont dépassées et qui occupent un emploi conventionnel depuis un certain temps auront peut-être besoin de plus d'aide, même s'ils ont plus de contacts, de connaissances pratiques et de capitaux. De la même façon, les

L'âge et l'expérience des travailleurs autonomes varient également.

gestionnaires et les professionnels qualifiés qui sont licenciés sont probablement mieux équipés, ont une plus grande motivation et davantage de contacts (réseaux informels) et, par conséquent, auront moins besoin d'aide.

6. Nos connaissances du travail autonome présentent des lacunes

Certaines lacunes dans la recherche ont été relevées...

Certaines lacunes dans la recherche ont été relevées dans le cadre des entrevues avec les personnes-ressources et de tous les processus de collecte de données. Voici quelques-uns des thèmes sur lesquels il faudra faire davantage de recherche si nous voulons répondre adéquatement aux questions concernant les facteurs de réussite et le rôle approprié du gouvernement.

- **Motivations :** Dans quelle mesure les travailleurs autonomes se divisent-ils en deux groupes ayant des caractéristiques et des motivations différentes? Le premier groupe se compose de ceux qui ont peut-être été poussés à se tourner vers le travail autonome à la suite d'un licenciement et qui se contentent de gagner un revenu acceptable sans vouloir donner de l'expansion à leur entreprise. Beaucoup de travailleurs de ce groupe peuvent aussi avoir choisi le travail autonome pour avoir le temps nécessaire aux soins de leurs enfants ou parents âgés, pour continuer leur apprentissage ou pour fournir un revenu familial supplémentaire. Le second groupe se compose de ceux qui se sont lancés à leur compte de leur propre initiative, en quête d'indépendance et par esprit d'entreprise, qui ont des projets d'expansion et donc la capacité théorique de créer des emplois.

- **Transitions vers le travail autonome :** Quelles sont les répercussions du passage du salariat au travail autonome pour les individus, et quels sont les changements qui en découlent sur leur rémunération, leurs avantages et leur profession?

- **Abandon du travail autonome :** Quelles sont les circonstances de l'échec du travail autonome et du retour répété au travail autonome? Quels sont les facteurs qui y sont associés, notamment la durée du travail autonome, les caractéristiques des travailleurs et de leur entreprise, leurs activités avant et pendant l'expérience, et le rôle de facteurs externes comme l'économie, le marché et les institutions financières?

- **Avantages :** Dans quelle mesure la flexibilité, l'indépendance et le contrôle sont-ils des caractéristiques réelles ou perçues du travail autonome, et dans quelle mesure cette réalité ou cette perception est-elle influencée par les traits de personnalité du travailleur autonome et les raisons pour lesquelles cette personne s'est lancée à son compte?

- **Facteurs de réussite :** Dans quelle mesure le succès dépend-il de la motivation, des activités et des caractéristiques des travailleurs autonomes, et dans quelle mesure dépend-il de facteurs externes comme les pouvoirs publics, les institutions financières, les marchés et l'économie?

- **Prestations d'emploi et formation :** Quelles sont les répercussions, pour les travailleurs autonomes, de ne pas avoir accès à des avantages sociaux découlant d'un emploi salarié, par exemple les assurances et la formation? Comment comblent-ils cette lacune — par eux-mêmes (avantages autofinancés), par l'entremise d'un conjoint salarié, par le biais d'organisations ou de réseaux de travailleurs autonomes, ou en s'adressant à des entreprises qui vendent des régimes collectifs aux travailleurs autonomes?

- **Heures de travail et rémunération :** Quelles sont les répercussions des heures de travail et de la rémunération pour les travailleurs autonomes? Quelle est la qualité des emplois qu'ils occupent?

- **Financement :** Dans quelle mesure les travailleurs autonomes ont-ils besoin de capitaux? Dans quelle mesure ont-ils de la difficulté à en obtenir? Pourquoi ont-ils de la difficulté et dans quelle mesure comptent-ils sur d'autres sources de revenu (autres qu'eux- mêmes, les institutions financières et les autorités gouvernementales) comme les amis et parents, pour obtenir des fonds de démarrage, des capitaux d'expansion et de l'aide financière en périodes creuses?

- **Sources de revenu :** Pourquoi le nombre de travailleurs autonomes a-t-il augmenté, alors que le travail autonome comme source de revenu a diminué?

- **Réseaux :** Dans quelle mesure les travailleurs autonomes ont-ils recours à des réseaux formels ou informels pour compenser leur manque de contacts dans le milieu du travail? En établissant des contacts professionnels? En procédant à des échanges de services? En épargnant sur les frais généraux? En participant à des programmes d'avantages à prix réduits?

- **Les organisations de travailleurs autonomes :** Combien y en a-t-il? Quels services offrent-elles? De quels types et de quelle qualité sont ces services? Quelle est leur utilité lorsqu'il s'agit d'aider les travailleurs autonomes à surmonter les obstacles qui découlent du travail à leur compte, par exemple le manque de formation et d'information ainsi que d'avantages sociaux? Le gouvernement a-t-il un rôle éventuel à jouer pour appuyer ces organisations?

Quelles sont les répercussions des politiques publiques sur les travailleurs autonomes...

- **Répercussions du travail autonome :** Quelles sont les répercussions économiques et sociales globales du travail autonome? Sur le plan des prestations sociales, du développement du capital humain, du coût des faillites, de la cohésion sociale, de la rupture des familles et de l'érosion de l'assiette fiscale, de quelles façons les travailleurs autonomes sont-ils touchés?

- **Quasi-emploi :** Dans quelle mesure les travailleurs autonomes forment-ils véritablement un segment rémunéré de la population active? Quelles sont les répercussions sur la politique fiscale de situations où il existe des arrangements à long terme et où un seul client fournit la plus grande partie des affaires? Il s'agit en fait d'un problème de définition : à quel moment un travailleur autonome effectue-t-il un travail autonome aux yeux de la loi?

- **Répercussions des politiques publiques :** Quelles sont les répercussions des politiques publiques sur les travailleurs autonomes? Quelles sont les répercussions sur les travailleurs autonomes des politiques qui favorisent et encouragent le travail autonome, les mesures fiscales, l'inscription à des programmes publics de sécurité sociale et de formation, les normes d'emploi et la liberté d'association?

- **Emploi caché :** Quelle proportion du travail autonome se fait « au noir »? Quelles en sont les répercussions sur l'assiette fiscale?

Présentement, nous ne disposons pas d'information suffisante pour combler un grand nombre de ces lacunes dans la recherche. L'Enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu, produite par Statistique Canada, saisit les transitions en matière d'emploi, mais la taille de son échantillon actuel n'est pas suffisante pour permettre d'analyser le passage du salariat au travail autonome. De plus, l'enquête ne recueille pas de données qui permettraient d'examiner la qualité des emplois des travailleurs autonomes. Les dossiers de l'impôt présentent certaines possibilités à ce sujet, mais ne comprennent pas d'information détaillée sur les transitions, notamment le travail autonome à court terme et les raisons pour lesquelles les travailleurs se tournent vers le travail autonome ou y renoncent, entre autres.

9. Conclusion

Cette étude bilan nous a permis d'accroître nos connaissances sur le travail autonome à son compte au Canada. Elle nous fournit de l'information sur les aspects du travail autonome, notamment le profil des travailleurs autonomes, les tendances et les raisons de la croissance, la qualité des emplois, les déterminants du succès et de l'échec, les répercussions et les leçons à tirer.

Comme c'est le cas des autres études bilan dans la série, en enrichissant notre base d'informations sur le travail autonome au Canada, nous pouvons améliorer les politiques et les programmes gouvernementaux qui touchent et appuient ces travailleurs. Au fur et à mesure que nous apprenons, nous sommes plus en mesure de prendre des décisions éclairées qui bénéficieront aux travailleurs autonomes, au marché du travail en général et à notre économie.

Bibliographie

AKYEAMPONG, Ernest B. « Aperçu des conditions de travail, 1995 », *L'emploi et le revenu en perspective,* printemps 1997, pp. 2-6.

AKYEAMPONG, Ernest B. « Les apprentis: l'expérience des diplômés et des décrocheurs », *L'emploi et le revenu en perspective,* printemps 1991.

AKYEAMPONG, Ernest B. « Les diplômés de 1982: que font-ils? », *L'emploi et le revenu en perspective,* printemps 1990.

AMAT, Françoise et Bertrand OLIVIER. « Travail indépendant et formation », *Formation emploi*, no 24, octobre-décembre 1988, pp. 35-39.

BECCATINI, G. « Les districts industriels en Italie », *La flexibilité en Italie*, (sous la direction de M. Maruani, E. Reynaud et C. Romani), 1988, pp. 261-271.

BERNHARDT, Irwin. « Comparative Advantage in Self-Employment and Paid Work », *Revue canadienne d'économique*, vol. 94, 1994, pp. 273-289.

BILLETTE, A. et M. CARRIER. « Régulation sociale et PME industrielle: le cas de la région de Saint-Georges de Beauce », *La modernisation sociale des entreprises*, 1994, pp. 241-256.

CHURCH, Elizabeth. « Do Banks Believe in Small Business? », *Globe and Mail*, 28 avril 1997, pp. 37.

COHEN, Gary. « L'entrepreneuriat au féminin », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1996.

COHEN, Gary. « Les 'bourreaux' de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1992.

COHEN, Gary. « Les Canadiens entreprenants: travailleurs autonomes au Canada », *Statistique Canada Catalogue* no. 71-536, octobre 1988.

CROMPTON, S. « La renaissance du travail autonome », *L'emploi et le revenu en perspective*, été 1993.

DEVINE, Theresa. « Changes in Wage and Salary Returns to Skill and the Recent Rise in Female Self-Employment », American Economy Association Proceedings, *American Economic Review*, vol. 84, no. 2, mai 1994, pp. 108-113.

DE LAURENTIIS, J. « Beyond the Bounds of Traditional Lending », *Canadian Business Review*; printemps, 1994, pp. 19-21.

DICKINSON, P. et G. Sciadas. « Accès à l'autoroute de l'information », *L'observateur économique canadien* (Statistique Canada Catalogue no. 11-010), décembre. Ekos Research Associates Inc. 1997, tableaux non publiés, janvier 1996.

ENGLAND, G., *Contract Labour in Canada,* draft paper for the International Labour Organization (pas de date).

EVANS, D. et L. Leighton. « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship », *The Economics of Small Firms*, 1990, pp. 77-79.

GARDNER, A. « Travailleurs autonomes, Le Canada à l'étude », *Statistique Canada Catalogue* no. 96-316, 1994.

GRESLE, François. *Indépendants et petits patrons; pérennité et transformation d'une classe sociale*, thèse 3e cycle, Paris, 1980.

LABBÉ, P. « SMEs in the Global Economy », *Canadian Business Review*, printemps 1994, pp. 22-24.

LIPSETT, Brenda et Mark REESOR. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, rapport préliminaire, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 7 avril 1997.

LITTLE, Bruce. « How Jobs are Getting More Self-Centred », *Globe and Mail*, 28 avril 1997.

LOUTFI, M. F. « Self-Employment Patterns and Policy Issues in Europe », *International Labour Review*, vol. 130, no. 1, 1991, pp. 1-19.

LOWE, Graham. *The Use and Impact of Computers in the Canadian Workplace, 1989-1994*, paper prepared for the Centre for Information Technology Innovation, Industrie Canada, 31 mars 1996.

MORGAN, A. « Small Business: Canada's Sector for the 1990s », *Canadian Business Review*, printemps, 1994, pp. 13-15.

OCDE. « Le travail indépendant dans les pays de l'OCDE », *OCDE Perspectives de l'emploi,* 1986.

PIORE, Michael J. et Charles F. SABEL. *The Second Industrial Divide; Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.

ROY, Simon. « Accords de collaboration et réseaux locaux; le cas des artisans couvreurs », *Sociétés contemporaines*, no. 22, 1995.

ROYAL BANK. « Canada: A Nation of Budding Entrepreneurs? », *communiqué de presse*, 24 octobre 1996.

SHERIDAN, Mike, Deborah SUNTER et Brent DIVERTY. « L'évolution des tendances dans la semaine de travail », *L'observateur économique canadien* (Statistique Canada Catalogue, no. 11-010-XPB), septembre 1996, pp. 3.1-3.21.

SHIPLEY, L. « L'éducation et la formation liées à l'emploi », chapitre 2 dans *Éducation et formation des adultes au Canada: rapport découlant de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, Développement des ressources humaines du Canada et Statistique Canada, 1997.

STEINMETZ, G. et E.O. WRIGHT. « The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States », *American Journal of Sociology*, vol. 94, no. 5, 1989, pp. 973-1018.